

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE ESTADO-MAIOR CONJUNTO**

2016 / 2017



TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO INDIVIDUAL

**QUE MODELO DE FORMAÇÃO PARA OS MILITARES EM RV/RC NAS
FORÇAS ARMADAS?**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A FREQUÊNCIA
DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO SEU AUTOR, NÃO
CONSTITUINDO ASSIM DOUTRINA OFICIAL DAS FORÇAS ARMADAS
PORTUGUESAS OU DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA.**

**António Carlos Esquetim Marques
CAPITÃO-TENENTE, FUZILEIRO**



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

**QUE MODELO DE FORMAÇÃO PARA OS MILITARES EM
RV/RC NAS FORÇAS ARMADAS?**

CAPITÃO-TENENTE, FUZILEIRO António Carlos Esquetim Marques

Trabalho de Investigação Individual do CEM-C

Pedrouços 2017



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**QUE MODELO DE FORMAÇÃO PARA OS MILITARES EM
RV/RC NAS FORÇAS ARMADAS?**

CAPITÃO-TENENTE, FUZILEIRO António Carlos Esquetim Marques

Trabalho de Investigação Individual do CEM-C

Orientador: TENENTE-CORONEL, ARTILHARIA
Luís Eduardo Ferreira Laranjo

Pedrouços 2017



Declaração de compromisso Antiplágio

Eu, António Carlos Esquetim Marques, declaro por minha honra que o documento intitulado **QUE MODELO DE FORMAÇÃO PARA OS MILITARES EM RV/RC NAS FORÇAS ARMADAS?**, corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida enquanto auditor do **Curso de Estado-Maior Conjunto 2016/2017** no Instituto Universitário Militar e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Tenho consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, 19 de junho de 2017

António Carlos Esquetim Marques



Agradecimentos

As minhas primeiras palavras de agradecimento vão para o TCOR ART Ferreira Laranjo, orientador do trabalho, pela permanente disponibilidade, aconselhamento, apoio e incentivo para a elaboração desta investigação e sem os quais o resultado obtido não teria sido o que agora se apresenta.

Gostaria igualmente de agradecer a todos os civis e militares que, através das suas exposições, entrevistas, contactos, pessoalmente ou através dos inúmeros correios eletrónicos e telefonemas, tiveram a amabilidade de me conceder algum do seu tempo, contribuindo de forma decisiva para que conseguisse alcançar os objetivos definidos. A todos o meu muito obrigado: Dr. Alberto Coelho, Diretor-Geral de Recursos da Defesa Nacional; Dr. António Ideias Cardoso, Chefe da Divisão de Recrutamento e Efetivos Militares da DGRDN; Dr. Paulo Branco, Chefe da Divisão de Ensino e Qualificação da DGRDN; Dr. João Rodrigues, Chefe da Divisão de Incentivos e Reinserção Profissional da DGRDN; Dra. Joana Caldeira, Técnica Superior de Educação da DGRDN; COM Soares Ribeiro, Diretor de Formação da Marinha; BGEN Palma de Figueiredo, Diretor de Instrução da Força Aérea; COR Pardal dos Santos, Subdiretor de Formação do Exército; MAJ Leite Gonçalves, Direção de Formação do Exército; MAJ Paulo Picado, Estado-Maior da Força Aérea; CTEN Otília Pereira, Direção de Formação da Marinha.

A todos, bem hajam!



Índice

Introdução	1
1. Revisão da Literatura, Modelo de Análise e Metodologia	5
1.1. Revisão da Literatura e Enquadramento Concetual.....	5
1.1.1. A Formação Profissional	5
1.1.2. O Quadro Europeu de Qualificações.....	5
1.1.3. O Sistema Nacional de Qualificações	5
1.1.4. Instrumentos do Sistema Nacional de Qualificações	7
1.1.5. Legislação Exclusivamente Militar	8
1.2. Modelo de Análise.....	9
1.3. Metodologia e percurso	10
2. A formação das Praças em RV/RC nas Forças Armadas	11
2.1. Caracterização da Formação Profissional nas FFAA	11
2.2. A Formação Profissional na Marinha Portuguesa	12
2.3. A Formação Profissional no Exército Português.....	14
2.4. A Formação Profissional na Força Aérea Portuguesa	16
2.5. Análise e Síntese conclusiva.....	19
3. Formação Profissional em Contexto Militar.....	20
3.1. A profissão Militar.....	20
3.2. Idiossincrasias das áreas de natureza estritamente militar.....	20
3.3. Opções para certificação da formação estritamente militar.....	21
3.4. Mudanças no paradigma da formação	22
3.5. Formação em áreas não consideradas necessárias para as FFAA	23
3.6. O momento atual.....	24
3.7. Análise e Síntese conclusiva.....	25
4. Recrutamento e Retenção <i>versus</i> Formação Profissional	27
4.1. A problemática do Recrutamento e Retenção	27
4.2. Reinserção no mercado de trabalho	29
4.3. Formação profissional: elemento preponderante?	31
4.4. Análise e Síntese conclusiva.....	33
5. O Modelo Espanhol	35



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

5.1. A <i>Ley de Tropa y Marinería</i>	35
5.2. Medidas Implementadas	37
5.3. As ações corretivas	38
5.4. Análise e Síntese Conclusiva	41
Conclusões	42
Bibliografia	46

Índice de Anexos

Anexo A - Descrição dos níveis do Quadro Nacional de Qualificações	Anx A-1
Anexo B - Modelo de Análise	Anx B-1
Anexo C - Sistematização do percurso da investigação	Anx C-1
Anexo D - Caracterização e Tipologia da formação ministrada nas FFAA	Anx D-1
Anexo E - Formação Inicial Reconhecida e Certificada da Marinha	Anx E-1
Anexo F - Formação Inicial Reconhecida e Certificada do Exército	Anx F-1
Anexo G - Formação Inicial Reconhecida e Certificada da FAP	Anx G-1
Anexo H - Classificação Portuguesa das Profissões – Militares (Praças)	Anx H-1
Anexo I - Exemplo de folheto para <i>soft skills</i>	Anx I-1
Anexo J - Extrato das Qualificações Profissionais - Militares (Espanha)	Anx J-1
Anexo K - Razões de Saídas das FFAA	Anx K-1
Anexo L - Áreas de atuação do CIOFE	Anx L-1
Anexo M - Estatísticas do estudo da caracterização dos RV/RC	Anx M-1

Índice de Apêndices

Apêndice A - Entrevistas	Apd A-1
Apêndice B - Exposição do Diretor-Geral da DGRDN	Apd B-1

Índice de Apenso

Apenso A - Glossário	Aps A-1
----------------------------	---------

Índice de Figuras

Figura 1 – Síntese do novo regime jurídico do SNQ	6
Figura 2 – Quadro Nacional de Qualificações e correspondência com o QEQ	7
Figura 3 – Percurso formativo de uma praça em RC na Marinha	14
Figura 4 – Percurso formativo de uma praça em RC no Exército	16
Figura 5 – Percurso de uma praça em RC na FAP que ingresse com 9º ano	18



Figura 6 – <i>E-Learning</i>	23
Figura 7 – Sugestões de domínios para avaliação da formação	24
Figura 8 – Propostas concretas de emprego, no momento da saída	30
Figura 9 – Propostas concretas de emprego, por momento da saída.....	30
Figura 10 – Predisposição para ingresso nas FFAA, por nível de escolaridade.....	31
Figura 11 – Motivos justificativos da intenção de ingressar e não ingressar nas FFAA.....	32
Figura 12 – Sistematização do percurso da investigação	Anx B-1
Figura 13 – Exemplo de folheto para <i>soft skills</i>	Anx I-1
Figura 14 – Extrato das Qualificações Profissionais - Militares (Espanha).....	Anx J-1

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Classes das Praças da Marinha	13
Tabela 2 – Especialidades das Praças do Exército	16
Tabela 3 – Especialidades das Praças da Força Aérea	18
Tabela 4 – ISCED 2013 Grande Grupo 10 (extrato).....	22
Tabela 5 – Distribuição das saídas nas Forças Armadas, por momento de saída.....	28
Tabela 6 – Grau médio de importância das cinco principais razões de saída da Instituição Militar	28
Tabela 7 – Distribuição da tipologia de razões de saída, por percentagem.....	29
Tabela 8 – Famílias Profissionais do sistema Espanhol	38
Tabela 9 – Descrição dos níveis do QNQ por domínios	Anx A-1
Tabela 10 – Modelo de Análise.....	Anx B-1
Tabela 11 – Caracterização da Formação ministrada pelas FFAA	Anx D-1
Tabela 12 – Tipologias de Ciclos de Estudos e Cursos nas FFAA	Anx D-1
Tabela 13 – Formação Reconhecida e Certificada da Marinha.....	Anx E-1
Tabela 14 – Formação Reconhecida e Certificada do Exército.....	Anx F-1
Tabela 15 – Formação Reconhecida e Certificada da Força Aérea.....	Anx G-1
Tabela 16 – Profissões Militares (Praças) de acordo com a CPP	Anx H-1
Tabela 17 – Razões de saídas das FFAA (2012).....	Anx K-1
Tabela 18 – Áreas de atuação do CIOFE	Anx L-1
Tabela 19 – Motivos em que assentou a possibilidade de desistir referenciados pelos militares RV/RC (%).....	Anx M-1
Tabela 20 – Problemas mais relevantes vivenciados pelos militares RV/RC (%) ...	Anx M-1
Tabela 21 – Fatores para melhoria do RV/RC (%)	Anx M-1



Resumo

A profissionalização do serviço militar, ainda que aparentemente consolidada, prossegue com enormes desafios em diversas dimensões e sectores, incluindo os recursos humanos, uma vez que a obtenção destes, em particular para os Regimes de Voluntariado e de Contrato, passa pela capacidade de os atrair, reter e promover a sua transição para o mercado de trabalho após o término contratual.

Assim, a formação que as Forças Armadas ministram assume especial relevância, uma vez que se deve constituir como uma mais-valia e um fator diferenciador, potenciador do recrutamento e da retenção e contribuir de forma decisiva para a reinserção socioprofissional, devendo estar alinhada e harmonizada com o Sistema Nacional de Qualificações.

O presente trabalho analisa os modelos de formação para os militares em RV/RC, de modo a identificar contributos que permitam a certificação e o reconhecimento da formação ministrada, apesar de constatar-se que esta não tem sido um dos motivos mais relevantes de atratividade, incluindo de retenção. Foram igualmente analisadas as medidas implementadas por Espanha de maneira a verificar os resultados obtidos em termos de recrutamento, retenção e reinserção.

Terminamos com alguns contributos, resultantes da investigação desenvolvida e que se podem constituir como linhas de ação para o cumprimento do desiderato expresso.

Palavras-chave: Formação Profissional; Modelo de Formação; Certificação; Reconhecimento; Qualificações.



Abstract

The professionalization of military service, although apparently consolidated, continues to face enormous challenges in various dimensions and sectors, including human resources, since obtaining them, in particular the ones who sign an enlistment contract, involves the ability to attract, to retain and to support the transition to the labor market after ending the military service.

The education provided by the Armed Forces is of particular relevance, since it must be seen as an added value and a differentiating factor, that potentiates the recruitment and retention and makes a decisive contribution to socio-professional reintegration, therefore is paramount the alignment and harmonization with the national qualifications system.

This work analyzes the vocational training models for the military with a contract, in order to identify contributions that allow the certification and recognition of the vocational training that is given, although it is verified that this has not been one of the most relevant reasons of attractiveness and retention. The measures implemented by Spain were also analyzed in order to verify the results obtained in terms of recruitment, retention and reintegration.

We finalize with some contributions, resulting from the develop research and that can establish courses of action for the fulfillment of the expressed desideratum.

Keywords: Vocational Training; Training Model; Certification; Recognition; Qualifications.



Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

ADL	<i>Advance Distributive Learning</i>
ANAC	Autoridade Nacional de Aviação Civil
ANFEP	Associação Nacional da Formação e Ensino Profissional
ANQEP	Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional
AR	Assembleia da República
CBT	<i>Computer-Based Training</i> / Formação Assistida por computador
CEDOP	Comissão Eventual para o Desenvolvimento das Oportunidades Profissionais
CET	Cursos de Especialização Tecnológica
CFGCPPE	Curso de Formação Geral Comum de Praças do Exército
CFMTFA	Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea
CIOFE	Centro de Informação e Orientação para a Formação e o Emprego
CNCP	<i>Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales</i> / Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais
CNQ	Catálogo Nacional de Qualificações
CNAEF	Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação
CSQ	Conselho Setorial para a Qualificação
CPP	Classificação Portuguesa das Profissões
CTSP	Cursos Técnicos Superiores Profissionais
DDN	Dia da Defesa Nacional
DGPRM	Direção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar
DGRDN	Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional
DIGEREM	<i>Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar</i> / Direção Geral de Recrutamento e Educação Militar
ECVET	<i>European Credit System for Vocational Education and Training</i> / Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais
EMFAR	Estatuto dos Militares das Forças Armadas
FAP	Força Aérea Portuguesa



FFAA	Forças Armadas
H	Hipótese
IEEE	<i>Instituto Español de Estudios Estratégicos</i> / Instituto Espanhol de Estudos Estratégicos
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
IESM	Instituto de Estudos Superiores Militares
INE	Instituto Nacional de Estatística
ISCED	<i>International Standard Classification of Education</i> / Classificação Internacional Normalizada da Educação
ISCO	<i>International Standard Classification of Occupations</i> / Classificação Internacional das Profissões
IUM	Instituto Universitário Militar
MAET	Ministério das Atividades Económicas e do Trabalho
MCTES	Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior
MDN	Ministério da Defesa Nacional
MECD	<i>Ministerio de Educación, Cultura y Deporte</i> / Ministério da Educação, Cultura e Desporto
MTSS	Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
OE	Objetivo Específico
OTAN	Organização do Tratado do Atlântico Norte
PAFM I	Plano de Atividades de Formação da Marinha (Formação Inicial)
PAFM II	Plano de Atividades de Formação da Marinha (Formação Contínua)
QC	Questão Central
QD	Questão Derivada
QE	Quadro Europeu de Qualificações
QN	Quadro Nacional de Qualificações
QP	Quadro Permanente



RC	Regime de Contrato
RV	Regime de Voluntariado
RVCC	Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
SAPROMIL	<i>Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar</i> / Sistema de Aproveitamento de Capacidades Profissionais do Pessoal Militar
SEDN	Secretário do Estado da Defesa Nacional
SEPE	<i>Servicio Público de Empleo Estatal</i> / Serviço Público de Emprego Estatal
SIGO	Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa
SNCEFP	Sistema Nacional de Créditos do Ensino e Formação Profissionais
SNQ	Sistema Nacional de Qualificações
SPFM	Sistema de Formação Profissional da Marinha
STCW	<i>Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers</i> / Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos
U/E/O	Unidades / Estabelecimentos / Órgãos
UFCD	Unidades de Formação de Curta Duração
UNESCO	<i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i> / Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura



Introdução

A total profissionalização das Forças Armadas (FFAA) implica a adesão e a retenção nas fileiras de jovens com as mais variadas motivações (materiais e imateriais) e capacidades (formação e competências), pelo que, na prática, as FFAA competem com outras entidades pela obtenção dos recursos humanos necessários para o cumprimento das suas missões, assumindo especial preponderância a oferta formativa e os benefícios que as FFAA podem disponibilizar aos jovens que pretendem iniciar a sua vida profissional. Assim, não obstante a existência de necessidades específicas e únicas das FFAA, nomeadamente em áreas de natureza estritamente militares, existe um manancial de qualificações e conteúdos funcionais que poderão encontrar equivalência no mercado de trabalho civil.

Deste modo, entre outros atrativos, a formação que as FFAA proporcionam aos seus militares, em particular aos que prestam serviço em Regime de Voluntariado (RV) e Regime de Contrato (RC), deve tornar-se uma mais-valia para o futuro em termos de reinserção socioprofissional, designadamente em matéria de empregabilidade.

Considerando o acima exposto, verifica-se a importância em analisar os modelos de formação em uso pelas FFAA e as necessidades de alinhamento com o paradigma instituído a nível nacional, tendo como propósitos últimos a satisfação das necessidades das FFAA (recrutamento e permanência nas fileiras) e a facilitação do processo de transição dos militares em RV e RC para o mercado de trabalho, pelo que é neste contexto que pretendemos abordar o tema em causa.

O presente trabalho de investigação reflete a relevância que se pretende atribuir à certificação da formação profissional nas FFAA, nomeadamente na qualificação dos militares e na consolidação da profissionalização, conforme plasmado no Programa do XXI Governo Constitucional (2015-2019), de modo a assegurar a obtenção de recursos humanos para o RV/RC, promover a permanência nas fileiras e apoiar o processo de transição para o mercado de trabalho após o término da prestação de serviço militar, destacando-se assim a imperiosa necessidade de harmonização da formação conferida nas FFAA com o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), tendo em vista contribuir para uma efetiva reinserção profissional dos militares RV/RC.

Assim, torna-se necessário o ajustamento e alinhamento dos modelos de formação profissional existentes nos Ramos das FFAA com o SNQ, de modo a que a formação ministrada nas respetivas escolas e centros seja reconhecida e certificada, constituindo-se desse modo como um atrativo para o recrutamento e permanência ao serviço, numa ampla



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

perspetiva de enriquecimento pessoal e profissional e de sustentabilidade dos recursos humanos.

Estabelecemos como objeto de estudo para o presente trabalho o Modelo de Formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas, tendo existido a necessidade da sua delimitação nos domínios concetual, temporal e espacial, considerando a ampla abrangência do tema em estudo. Assim no domínio concetual, optou-se por orientar o mesmo para a certificação e o reconhecimento da formação e para o modelo desta, em particular para a categoria de praças, não obstante existirem outras áreas de atuação com vista ao alinhamento da formação ministrada nas FFAA com o SNQ. No domínio do tempo, esta investigação iniciar-se-á após a publicação em Diário da República do Despacho nº 8474/2016 do Secretário do Estado da Defesa Nacional, de 20 de junho de 2016, o qual, entre outras, determina a concretização de medidas no âmbito do desenvolvimento das qualificações, da certificação e da empregabilidade. Em termos de espaço é delimitado aos Ramos das FFAA e à análise do modelo adotado por Espanha.

A investigação tem como Objetivo Geral, de acordo com o tema proposto e enquadrado com a sua delimitação, produzir contributos com vista à harmonização dos modelos de formação das praças em RV/RC dos Ramos das FFAA com o SNQ. Ao garantir a certificação e o reconhecimento externo da formação ministrada, pretende-se incrementar o recrutamento, a retenção e apoiar a posterior reinserção no mercado de trabalho. Complementarmente, estabeleceram-se ainda os seguintes objetivos específicos:

- OE1** Analisar os sistemas de formação das FFAA e verificar de que forma os Ramos pretendem alinhar a formação ministrada com o Sistema Nacional de Qualificações.
- OE2** Analisar competências adquiridas em áreas estritamente militares e verificar a sua adequabilidade e aplicabilidade no Catálogo Nacional de Qualificações.
- OE3** Verificar em que medida a formação certificada e reconhecida pode contribuir para incrementar o recrutamento e a retenção nas FFAA, bem como apoiar a reinserção no mercado de trabalho.
- OE4** Analisar o modelo aplicado por Espanha e verificar quais os resultados obtidos em termos de recrutamento, retenção e reinserção.

Com vista a alcançar estes objetivos, a primeira etapa consistiu na pesquisa da bibliografia existente, que abrangeu diversos documentos oficiais, doutrina militar, trabalhos



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

de investigação individual, entre outros. Realizaram-se ainda entrevistas exploratórias¹, que permitiram obter a panorâmica geral do sector, melhorar a compreensão da problemática e assim constituir-se como suporte para a elaboração da seguinte Questão Central (QC):

QC: De que maneira a formação que é ministrada aos militares em RV /RC nos Ramos das FFAA pode ser adaptada com vista à sua certificação e reconhecimento externo, de modo a promover o recrutamento, a retenção e a posterior reinserção no mercado de trabalho?

Para a condução da investigação foram formuladas diversas Questões Derivadas (QD) e que se descrevem abaixo:

QD1: Quais as medidas tomadas pelos Ramos no âmbito dos seus modelos de formação com vista a assegurar a certificação e o reconhecimento da formação que ministram?

QD2: De que forma a formação decorrente dos requisitos funcionais dos militares em RV/RC, nomeadamente nas áreas estritamente de cariz militar, poderá ser compatível com as áreas e qualificações do Catálogo Nacional de Qualificações?

QD3: Qual o contributo que a certificação e o reconhecimento de competências obtidas nos sistemas de formação das FFAA poderão ter no aumento do recrutamento e retenção, e na posterior reinserção no mercado de trabalho?

QD4: De que forma as medidas e os modelos adotados por Espanha no âmbito da formação profissional contribuíram para o recrutamento, retenção e reinserção no mercado de trabalho?

De seguida foi elaborado o quadro conceptual da investigação e o modelo de análise, bem como estabelecidas as seguintes Hipóteses:

H1: Os Ramos já possuem formação certificada e reconhecida, estando a desenvolver trabalhos no sentido de incrementar o ajustamento dos modelos de formação com o SNQ.

H2: Mesmo nas ações de formação em áreas consideradas exclusivamente de aplicação militar, é possível obter formação reconhecida e certificada de acordo com o Catálogo Nacional de Qualificações.

¹ Entrevistas realizadas no dia 29 de novembro de 2016 ao Dr. Paulo Branco, Chefe da Divisão de Ensino e Qualificação da DGRDN e à Dra. Joana Caldeira, Técnica Superior de Educação da DEQ/DGRDN.



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

H3: A possibilidade de os militares regressarem à vida civil com formação certificada e reconhecida, proporcionando-lhes uma rápida reinserção no mercado de trabalho, constitui-se como um elemento potenciador para o recrutamento e um incentivo para a retenção.

H4: As medidas implementadas por Espanha no âmbito da formação profissional traduziram-se num aumento do recrutamento e da retenção, proporcionando uma melhor reinserção no mercado de trabalho.

O percurso metodológico apoiou-se numa estratégia qualitativa, através de um desenho de pesquisa comparativo, tendo-se edificado e formulado, por raciocínio hipotético-dedutivo, os contributos para a resolução do problema de investigação.

O trabalho está organizado em cinco capítulos, para além da Introdução e das Conclusões. No primeiro capítulo, apresentamos a informação decorrente do processo de revisão da literatura (nomeadamente o atual enquadramento legislativo, normativo e concetual), o modelo de análise e o percurso metodológico seguido no trabalho.

No segundo capítulo é abordada a formação nas FFAA, efetuada a análise dos atuais modelos de formação dos Ramos e verificadas quais as medidas tomadas no sentido de garantir que a formação que ministram é certificada e reconhecida no quadro vigente. O terceiro capítulo é dedicado ao estudo da formação eminentemente de âmbito militar ministrada nos Ramos, nomeadamente aquela que é orientada para o desempenho de cargos e funções exclusivamente de carácter militar, de modo a verificar a possibilidade de vir a introduzir nos respetivos planos de curso Unidades de Formação de Curta Duração, certificadas de acordo com o Catálogo Nacional de Qualificações ou que possibilitem equivalência.

No quarto capítulo é efetuada uma análise ao recrutamento e à retenção e uma abordagem à reinserção, na forma como poderão ser afetados de forma positiva pela certificação e reconhecimento de competências adquiridas na formação profissional em contexto militar. No quinto capítulo foram analisados o modelo e as medidas que Espanha aplicou neste domínio e verificado se tal traduziu uma maior capacidade de recrutamento, retenção e posterior reinserção na vida civil.

Por fim, foram elaboradas as conclusões e recomendações, com o desígnio de procurar responder à questão central, sendo igualmente identificados contributos para a certificação da formação e implementação de um modelo de formação nas FFAA que permita a harmonização com o Sistema Nacional de Qualificações.



1. Revisão da Literatura, Modelo de Análise e Metodologia

De maneira a que fique facilitada a compreensão do tema importa estabelecer um quadro comum de referências, tornando-se deste modo necessário definir o seu enquadramento concetual. Assim, e no seguimento da revisão de literatura efetuada, é imperativo que se entenda a génese do tema e os conceitos que serviram de base para a investigação, nomeadamente aqueles associados às qualificações e à formação profissional, cuja análise se torna essencial e relevante para o desenvolvimento deste trabalho.

1.1. Revisão da Literatura e Enquadramento Concetual

1.1.1. A Formação Profissional

A Formação Profissional, inserida no sistema educativo nacional conforme plasmado na Lei de Bases do Sistema Educativo, é uma modalidade especial de educação escolar e que visa uma integração dinâmica no mundo do trabalho pela aquisição de conhecimentos e de competências profissionais, por forma a responder às necessidades nacionais de desenvolvimento e à evolução tecnológica (AR, 2005). Neste contexto, a formação ministrada nas FFAA de nível não superior, destinada ao desempenho de cargos e exercício de funções específicas deverá ser encarada como formação profissional.

1.1.2. O Quadro Europeu de Qualificações

O Quadro Europeu de Qualificações (QEQ), consiste num quadro de referência comum que possibilita a correspondência entre os diferentes sistemas nacionais de qualificações, servindo de modelo de comparação dos níveis de qualificação de diferentes países. Assim, o QEQ visa, sobretudo, tornar as qualificações de diferentes sistemas mais claras e compreensíveis, promover a mobilidade dos cidadãos e facilitar a aprendizagem ao longo da vida (ANQEP, 2016).

O QEQ organiza-se em 8 níveis de qualificação, cada um definido por um conjunto de indicadores que especificam os resultados de aprendizagem correspondentes às qualificações desse nível, em termos de Conhecimentos, Aptidões e Competências.

1.1.3. O Sistema Nacional de Qualificações

O Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) foi criado em 2007 tendo como finalidade promover a generalização do nível secundário como qualificação mínima da população, bem como a aposta na qualificação de dupla certificação, quer através da promoção de oferta formativa diversificada, quer através do reconhecimento, certificação e validação de competências de aprendizagens formais, informais e não formais (MTSS, 2007). Porém, cerca de dez anos após a criação do SNQ, e não obstante as melhorias verificadas, subsiste



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

ainda um significativo défice estrutural de qualificações na população portuguesa, tendo o atual governo decidido criar o Programa Qualifica, apostando em percursos de formação que conduzam a uma qualificação efetiva, ao invés de formação avulsa, que pouco acrescentaria em termos da qualificação e da melhoria da empregabilidade dos adultos (MTSS, 2017). É deste modo que, através do Decreto-Lei 14/2017 de 26 de janeiro de 2017, é alterado o regime jurídico do SNQ e das estruturas que asseguram o seu funcionamento, passando a dispor dos seguintes instrumentos:

- O Quadro Nacional de Qualificações (QNQ);
- O Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ);
- O Sistema Nacional de Créditos do Ensino e Formação Profissionais;
- O Instrumento de orientação e registo individual de qualificações e competências.

Assim, e no âmbito do Programa Qualifica, passa agora a existir um sistema de créditos que possibilita a capitalização coerente de unidades de formação e maior mobilidade e flexibilidade nos percursos formativos, bem como de um instrumento de orientação e registo individual de qualificações e competências (designado por “Passaporte Qualifica”), que vem permitir não só registar as qualificações obtidas (numa perspetiva de currículo ou de caderneta), mas também identificar as competências em falta para completar um determinado percurso de formação, de modo a possibilitar a construção de trajetórias formativas mais adequadas às necessidades de cada indivíduo, de entre as diferentes trajetórias possíveis (MTSS, 2017).

Esta alteração criou igualmente o Sistema Nacional de Créditos do Ensino e Formação Profissional que vem permitir a atribuição de pontos de crédito às qualificações que integram o CNQ, bem como a qualquer outra formação certificada não integrada no Catálogo, desde que esta esteja registada no Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO) e cumpra os critérios de garantia da qualidade em vigor (ANFEP, 2017).

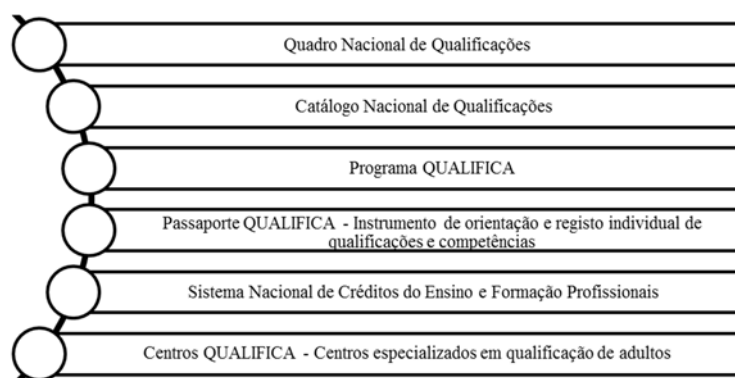


Figura 1 – Síntese do novo regime jurídico do SNQ

Fonte: Adaptado pelo autor (ANFEP, 2017).



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

1.1.4. Instrumentos do Sistema Nacional de Qualificações

O Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) constitui-se como um quadro de referência único para classificar todas as qualificações produzidas no âmbito do sistema educativo e formativo nacional, independentemente da via de acesso (ANQEP, 2016). Deste modo as qualificações deixam de ter como indicadores a duração, os conteúdos e os métodos de ensino, passando a estar condicionadas aos resultados de aprendizagem que passam a estar associados a cada um dos níveis de qualificação. O QNQ articula-se com o QEQ, permitindo assim a comparação dos níveis de qualificação de diferentes países, tendo sido adotados os mesmos oito níveis de qualificação, conforme exposto na Figura 2.

QEQ		QUADRO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES		
Níveis de Qualificação		Níveis de Qualificação	Qualificações	
Nível 1	➡	Nível 1	2.º Ciclo do ensino básico	Nível não superior
Nível 2	➡	Nível 2	3.º Ciclo do ensino básico obtido no ensino regular ou por percursos de dupla certificação.	
Nível 3	➡	Nível 3	Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior.	
Nível 4	➡	Nível 4	Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional — mínimo de seis meses.	
Nível 5	➡	Nível 5	Qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para o prosseguimento de estudos de nível superior.	
Nível 6	➡	Nível 6	Licenciatura	Nível superior
Nível 7	➡	Nível 7	Mestrado	
Nível 8	➡	Nível 8	Doutoramento	

Figura 2 – Quadro Nacional de Qualificações e correspondência com o QEQ

Fonte: Adaptado pelo autor (MTSS, 2009).

Os resultados da aprendizagem, ou seja, aquilo que um aprendente deverá ser capaz de saber, compreender e fazer no final de um determinado processo de aprendizagem, são apresentados em termos de Conhecimentos, Aptidões e Atitudes, correspondentes a cada um dos níveis, expressos no Anexo A.

O Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) é um instrumento dinâmico de gestão estratégica das qualificações de nível não superior, contemplando as qualificações baseadas em competências e resultados da aprendizagem, identificando para cada uma das qualificações os respetivos referenciais de competências, de formação, bem como o nível de acordo com o QNQ e pontos de crédito (ANQEP, 2016), sendo organizado de acordo com a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação. No que respeita à formação de dupla certificação (que para além de uma certificação profissional confere igualmente uma habilitação escolar), esta é desenvolvida com base nos referenciais de formação incluídos no



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

CNQ e é organizada em unidades de competência e/ou unidades de formação de curta duração (UFCD), capitalizáveis e certificáveis autonomamente, sendo integrada no CNQ e efetuada por entidade formadora que se encontra certificada para o efeito. O CNQ tem também como finalidade ser um facilitador para a transparência entre qualificações a nível nacional e internacional. Assim, pretende-se garantir a articulação com o QEQ e com o Sistema Europeu de Créditos para a Educação e Formação Profissionais (ECVET).

O Sistema Nacional de Créditos do Ensino e Formação Profissionais (SNCEFP) concretiza-se na atribuição de pontos de crédito às qualificações de dupla certificação do QNQ, integradas no CNQ. Neste sistema é permitida a acumulação e transferência de pontos de crédito, em linha com os princípios do ECVET, favorecendo, nomeadamente, a mobilidade no espaço europeu. O SNCEFP aplica-se, ainda, a outra formação certificada não integrada no CNQ, desde que esteja registada no SIGO e que cumpra os critérios de garantia da qualidade, pelas áreas da educação e da formação profissional (MTSS, 2017).

O Instrumento de Orientação e Registo Individual de Qualificações e Competências regista todas as qualificações e competências que um indivíduo adquire ou desenvolve ao longo da vida, referidas no CNQ, bem como as restantes ações de formação concluídas, distintas das que deram origem a qualificações e competências registadas (MTSS, 2017). Neste âmbito é descontinuada a Caderneta Individual de Competências e surge o “Passaporte Qualifica”. O Passaporte Qualifica é um instrumento de orientação e registo individual de qualificações e competências disponibilizado em formato eletrónico, através da plataforma SIGO, permitindo:

- Identificar o percurso de qualificação efetuado pelo indivíduo até ao momento, a partir dos dados SIGO, quando os registos se encontrem disponíveis;
- Simular percursos de qualificação possíveis, considerando as qualificações e respetivas unidades disponíveis no CNQ e as ofertas de educação e formação existentes;
- Organizar o percurso efetuado ou a efetuar, em função das qualificações que o indivíduo pode obter e da progressão escolar e profissional que pode alcançar, identificando, em cada caso, as unidades já certificadas e os pontos de crédito obtidos, bem como as unidades e respetivos pontos de crédito que faltam obter.

1.1.5. Legislação Exclusivamente Militar

Na legislação militar esta temática encontra-se refletida em diversos instrumentos, de que se destacam os seguintes:



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

- O Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) (Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio), nomeadamente no seu Título VI – Ensino e formação nas Forças Armadas (não faz distinção entre categorias ou quadros) a ser aprofundado no Capítulo 2 do presente trabalho.
- A Lei do Serviço Militar (Lei n.º 174/99, de 21 de setembro), em particular no respeitante aos incentivos aos regimes de voluntariado e de contrato, onde é referido no n.º 4 do Artigo 48.º que *“O ensino e a formação ministrados nas Forças Armadas, salvaguardadas as inerentes especificidades militares devem obedecer a sistemas de créditos ou módulos de modo a que os respetivos graus e títulos correspondam aos conferidos nos sistemas educativo e formativo nacionais.”*, ou ainda no n.º 2 do Artigo 52.º que *“A formação ministrada nas Forças Armadas que confira conhecimentos e aptidões habilitantes para o exercício profissional no mercado de trabalho garante o direito à respetiva certificação profissional, desde que obedeça ao previsto no n.º 4 do artigo 48.”*.
- O Regulamento da Lei do Serviço Militar (Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro), alterado pelo Decreto-Lei n.º 52/2009 de 2 de março, onde é estabelecida a forma de cooperação com o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), nomeadamente na execução da política de incentivos ao voluntariado militar, em particular no que respeita à formação e certificação profissional e ao apoio à inserção e reinserção no mercado de trabalho (Artigo 15.º).
- O Regulamento de Incentivos de Prestação de Serviço nas Forças Armadas (Decreto-Lei n.º 320/2007, de 27 de setembro), com um capítulo dedicado ao apoio para a formação e a certificação profissional, em particular à providenciada pelas FFAA, não obstante estar plasmado no seu Artigo 9.º que *“a formação profissional dada pelos ramos durante a efetividade do serviço dos RC e RV é apenas aquela que for necessária para as Forças Armadas”*.

1.2. Modelo de Análise

Para a edificação do modelo de análise e na sequência da revisão da literatura, verificámos a existência de diversas referências a diferentes níveis, desde a orientação política aos executores, sendo, no entanto, difícil identificar uma orientação vertical e mesmo transversal perfeitamente definida e regulamentada, inclusive noutros trabalhos de investigação com paralelismo e relacionados com este tema.



Assim, tendo como base a literatura reunida, entendemos agrupar esta em áreas que nos permitissem responder às questões levantadas e consubstanciadas nos domínios identificados, através de uma abordagem aos conceitos base, às necessidades específicas das FFAA, à comparação com o modelo em uso por Espanha e aos instrumentos que podem ser utilizados de forma a cumprir com os desígnios definidos, em particular com o modelo pedagógico de formação e com a certificação da formação. O modelo de análise levantado, baseado em Dimensões (perspetivas de análise), Variáveis (tópicos específicos) e Indicadores (instrumentos de medida), encontra-se representado esquematicamente no Anexo B.

1.3. Metodologia e percurso

Para a definição do percurso metodológico optou-se por seguir o constante nas “Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação” (IESM, 2016). Assim, na fase exploratória, procedeu-se a pesquisa documental, recolha e revisão bibliográfica, bem como à realização de entrevistas exploratórias o que possibilitou o enquadramento e a delimitação do tema e o desenvolvimento das diversas etapas, em particular, a construção do desenho de pesquisa que contribuiu para a clareza do processo como um todo e que possibilitou o entendimento e a elaboração dos Objetivos, das Questões e das Hipóteses, tendo-se posteriormente edificado o modelo de análise e identificados os instrumentos e técnicas a utilizar para a recolha e tratamento dos dados.

Na fase analítica, foram recolhidos outros dados documentais entretanto identificados, e efetuados diversos contactos a entidades com conhecimento e intervenção na área (designadamente ao nível do Ministério da Defesa Nacional e dos Ramos), os quais adicionaram um valioso contributo para a investigação. Terminada a etapa de recolha de dados (que se estendeu no tempo, fruto das alterações ao nível legislativo já durante o primeiro trimestre de 2017 – em plena elaboração deste trabalho – e outras ações resultantes dos trabalhos em curso nos Ramos) foi continuamente efetuada a análise, esquematização e organização dos mesmos dos mesmos com vista à sua apresentação e discussão.

A sistematização do percurso da investigação encontra-se plasmado no Anexo C.



2. A formação das Praças em RV/RC nas Forças Armadas

De acordo com o EMFAR, a formação nas FFAA visa a preparação dos militares para o desempenho de cargos e exercício de funções na respetiva categoria, concretizando-se em percursos formativos estruturados e na aquisição e desenvolvimento de competências. De igual modo estabelece no seu Artigo 75.º que a formação é orientada para a satisfação das suas necessidades, inserindo-se no sistema educativo nacional, com as necessárias adaptações, proporcionando a formação adequada ao desenvolvimento individual e profissional dos militares, oportuna e continuamente.

Quanto às suas especificidades, o ensino e a formação ministrada nas FFAA é caracterizada em diferentes tipos, designadamente uma formação de base, comportamental, preparação específica e preparação física e militar, sendo concretizada em ciclos de estudos e cursos, ministrados sob a responsabilidade de um organismo militar ou civil reconhecidos para o efeito, com diversas tipologias e de acordo com a finalidade, conforme exposto no Anexo D (AR, 2015).

A formação de nível não superior consubstancia-se na obtenção de qualificações para o desempenho de cargos e exercício de funções militares necessárias ao cumprimento da missão e, quando aplicável, na obtenção de certificações. No que respeita aos militares em RV/RC, estes são sujeitos, após a incorporação, ao período de formação inicial, que engloba a instrução básica e a instrução complementar.

2.1. Caracterização da Formação Profissional nas FFAA

Os últimos dados recolhidos permitem definir o sector da Defesa Nacional como um dos maiores grupos de entidades formadoras, com uma média de 13.000 militares por ano que frequentam formação nas FFAA, sendo reinseridos anualmente na sociedade civil e consequentemente no mercado de trabalho cerca 3.000 ex-militares. Porém, verifica-se que uma elevada percentagem dos militares em RV/RC possuem habilitações académicas inferiores ao ensino secundário (51%), ao que acresce a existência de uma baixa taxa de certificação ao nível da formação para estes, terminando grande parte dos militares o seu contrato com o mesmo nível de qualificações com que ingressou e com uma baixa taxa de certificação das ações de formação que frequentou (Coelho, 2017b). Assim, a tutela tem efetuado diversas ações no sentido de criar as condições para que as FFAA possam conceder formação certificada, sem comprometimento da sua missão fundamental, como forma de aumentar as qualificações dos militares RV/RC e de potenciar a sua integração no mercado



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

de trabalho, através do investimento em percursos de dupla certificação de nível 4 (profissional e académica) ou através da implementação do processo de RVCC.

No âmbito da reforma da formação profissional nas FFAA, foi constituído um Grupo de Trabalho (Despacho n.º 8474/2016 do SEDN) e cujo propósito passa pela concretização dos objetivos estratégicos definidos e estruturados de acordo com 5 eixos de intervenção:

- Certificação da Formação;
- Certificação dos Formadores;
- Certificação das Entidades Formadoras;
- Modelo Pedagógico de Formação;
- Sistema de Gestão da Qualidade da Formação da Defesa Nacional.

Atentos a esta realidade, importa referir que a harmonização dos modelos de formação poderá implicar uma reestruturação, reformulação ou mesmo reforma dos sistemas de formação em uso, incluindo a própria metodologia, pelo que se tornará um desafio para os Ramos.

2.2. A Formação Profissional na Marinha Portuguesa

A formação de nível não-superior ministrada pela Marinha, designada por formação profissional, visa a formação militar-naval, científico-tecnológica e sociocultural necessária ao desempenho de funções técnico-profissionais. De igual modo proporciona a aquisição de saberes e perícias passíveis de reconhecimento nos sistemas nacionais de ensino e de formação, e ainda a formação necessária para a valorização profissional, orientada para a vida ativa civil (MDN, 2015a).

Para tal tem implementado um sistema, designado por Sistema de Formação Profissional da Marinha (SPFM), que representa o conjunto articulado dos meios organizacionais, materiais e humanos, destinados a assegurar a formação profissional do pessoal da Marinha (Marinha, 2016a). Os cursos e outras ações de formação do SFPM podem conferir qualificações profissionais de nível não superior, sendo atribuídos certificados de formação. Com efeito, toda a formação ministrada no SFPM tem como principal propósito criar as condições necessárias ao ingresso e à progressão na carreira, assim como permitir a evolução profissional, assumindo como princípios a qualidade do desempenho e a valorização dos recursos humanos, com base na aprendizagem ao longo da vida (Marinha, 2016a).

O modelo de formação implementado adota referenciais e metodologias de qualidade, cujo desenvolvimento resulta de um conjunto de ações que partem da análise das



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

necessidades, passa pela organização da formação e pelo desenvolvimento do conteúdo, e culmina com a avaliação dos resultados. Para além do ensino tradicional (presencial), existem ainda outras modalidades de formação, nomeadamente o ensino a distância e a autoformação.

O SFPM providencia a formação técnico-profissional necessária para o ingresso nas respetivas categorias e progressão na carreira, e assegura a formação profissional contínua, tendo em vista garantir o exercício dos diversos cargos necessários para o cumprimento das missões e atribuições da Marinha. Deste modo, para além da valorização dos recursos humanos e formação de cidadãos, proporciona igualmente oportunidades para a aquisição de qualificações que facilitem a inserção no mercado de trabalho (Direção de Formação - Marinha, 2017).

Como elementos enquadrantes da formação profissional na Marinha, são tidos em consideração as necessidades da organização, as diversas classes existentes, o sistema educativo (Lei de Bases), o sistema de formação profissional nacional, o Quadro Nacional de Qualificações, a Convenção STCW² (Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos) e o sistema nacional de certificação de entidades formadoras, o que se torna um desafio extremamente complexo de resolver de modo a conseguir responder a todos os requisitos e idiossincrasias dos sistemas envolvidos (Ribeiro, 2017a).

A formação inicial na categoria de praças é efetuada de acordo com os perfis profissionais correspondentes às respetivas classes, abaixo discriminadas:

Tabela 1 – Classes das Praças da Marinha

Classes das Praças	
Administrativos	Comunicações
Eletromecânicos	Condutores mecânicos de automóveis
Fuzileiros	Mergulhadores
Músicos	Operações
Manobras	Taifa
Técnicos de armamento	

Fonte: Adaptado pelo Autor (AR, 2015)

As praças RC depois da sua formação inicial (básica e complementar, que totalizam aproximadamente 180 dias úteis) podem, ao longo do seu tempo de permanência na Marinha, frequentar diversos cursos no âmbito dos planos de formação, não só relacionados com o seu cargo e funções, mas ainda outros, desde que tenham anuência dos comandos das

² *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers*



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

respetivas unidades e disponibilidade de vagas (é o caso, por exemplo, do curso de nadador-salvador que se encontra certificado).

A Figura 3 sintetiza o percurso formativo de um militar em RC na categoria de praças.

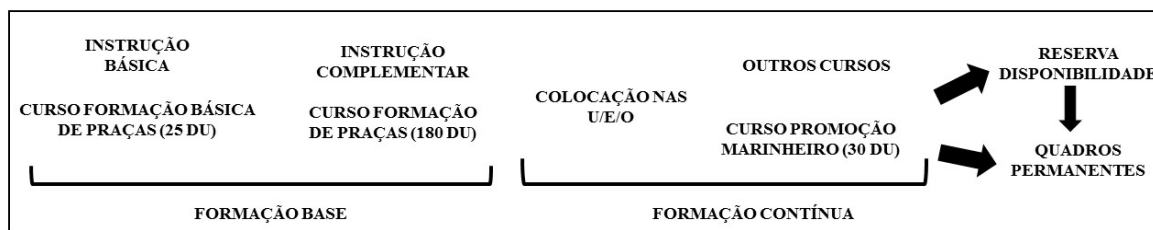


Figura 3 – Percurso formativo de uma praça em RC na Marinha

Fonte: Adaptado pelo Autor (Marinha, 2016b)

O atual ponto de situação da formação certificada e reconhecida ministrada pela Marinha destinada às praças RC encontra-se plasmado no Anexo E.

2.3. A Formação Profissional no Exército Português

O Sistema de Formação do Exército, tem como objetivos principais proporcionar aos militares uma formação de carácter global, progressivo e integrado, que permita manter, aperfeiçoar e complementar as suas competências bem como contribuir, simultaneamente, para a valorização cívica, cultural, profissional, moral e física. No que respeita à formação em particular, esta é a considerada necessária para satisfação das necessidades do Ramo e consiste na satisfação da proficiência adequada às competências requeridas para o desempenho de cargos e exercício de funções de acordo com o perfil profissional, definidos para o emprego operacional (Exército, 2014a).

O Exército assume igualmente uma elevada prioridade para a certificação da formação e para o reconhecimento exterior das competências adquiridas, numa perspetiva de poder habilitar os seus militares para o desempenho de uma profissão, pelo que se torna relevante que a formação ministrada seja realizada de acordo com as normas e padrões do sistema de formação nacional.

O modelo do sistema de formação do Exército decorre do modelo “*System Approach to Training*”, adotado pela Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) e procura integrar os processos atualmente em vigor, no âmbito do SNQ e da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP). É baseado em atividades e encontra-se alinhado com o QNQ, facilitando a implementação do ECVET a nível nacional.

A estrutura do sistema de formação do Exército assenta em três níveis, concebidos de acordo com as características, dimensão, estrutura, capacidades e especificidades, existindo: uma Entidade Tecnicamente Responsável (ETR) - Direção de Formação, as Unidades



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Formadoras (Escola das Armas, Escola dos Serviços e Escola de Sargentos do Exército) e os Polos de Formação (Permanentes e Não Permanentes).

No que respeita à certificação, o Exército tem objetivos convergentes com os indicados pelo SNQ, nomeadamente no que diz respeito à promoção e melhoria contínua das práticas e processos formativos, na procura da qualidade da formação ministrada aos seus militares e ainda na obtenção do reconhecimento interno e externo da atividade desenvolvida neste âmbito, dispondo o Exército, através da Direção de Formação, de competências e estruturas adequadas, bem como de instalações e recursos humanos e técnico-pedagógicos, para desenvolver com carácter permanente as atividades de formação, constituindo-se como Entidade Formadora Certificada no âmbito do SNQ (Exército, 2014b).

A estratégia desenvolvida pelo Ramo assenta na afirmação da relevância da formação e das aprendizagens para o desenvolvimento pessoal, assegurando simultaneamente que o esforço nacional em formação é efetivamente valorizado para efeitos de progressão escolar e profissional, pretendendo-se desde modo incrementar a adesão ao RV/RC, reintegrando os cidadãos após o período de serviço militar, mais valorizados e de uma forma dinâmica e consistente no mercado do trabalho (Exército, 2014b).

A obtenção de qualificações constantes do CNQ, independentemente das vias, é comprovada por Certificado/Diploma de Qualificação. A conclusão, com aproveitamento, de uma ou mais UFCD dos referenciais do CNQ é creditável e reconhecida para efeitos de obtenção de qualificação completa em qualquer momento posterior, sendo comprovada por Certificado de Qualificação. Aos militares que concluem uma ação de formação não constante do Catálogo (como é o caso das formações de carácter militar) é emitido Certificado de Formação Profissional, sendo igualmente registado na Caderneta Individual de Competências (atualmente substituída pelo novo instrumento – Passaporte Qualifica), de forma a permitir a creditação dessa formação para efeitos de progressão profissional (Santos, 2017a).

O percurso formativo para os militares em RC, para além da instrução básica e complementar, possui ainda a instrução da especialidade (variável consoante a especialidade) antes de serem colocados na respetiva Unidade/Estabelecimento/Órgão (U/E/O), podendo depois frequentar outras ações de formação.

A Figura 4 descreve o percurso formativo de um militar em RC na categoria de praças.



Figura 4 – Percurso formativo de uma praça em RC no Exército

Fonte: (Exército, 2016).

A formação inicial na categoria de praças é efetuada de acordo com os perfis profissionais correspondentes às respetivas especialidades, abaixo descriminadas:

Tabela 2 – Especialidades das Praças do Exército

Especialidades das Praças do Exército	
Serviços gerais	Transmissões
Transportes	Administração Militar
Artilharia	Cavalaria
Engenharia	Infantaria
Material	Música
Saúde	Secretariado

Fonte: Adaptado pelo Autor (Exército, 2016)

O atual ponto de situação da formação certificada e reconhecida ministrada pelo Exército destinada às praças RV/RC encontra-se plasmado no Anexo F, estando em curso as devidas ações com vista ao aumento da certificação e reconhecimento dos cursos.

2.4. A Formação Profissional na Força Aérea Portuguesa

A formação profissional na Força Aérea (FAP) é a adequada às necessidades do Ramo, sendo a formação das praças em RC ministrada no seu Centro de Formação Militar e Técnica (CFMTFA), que tem como missão ministrar a formação militar, humanística, técnica e científica do pessoal da FAP, que não esteja coberta pelos outros órgãos de ensino, competindo ainda a esta unidade a certificação de competências no âmbito da formação ministrada (MDN, 2015b).

Em termos gerais, o sistema de formação da FAP engloba diferentes fases, iniciando-se com a análise da missão e a respetiva caracterização funcional, passando pela definição dos perfis profissionais e dos referenciais formativos, dos perfis de formação e das respetivas estruturas curriculares (Figueiredo, 2017a).

No que respeita aos perfis profissionais, estes são centrados no militar, em constante aprendizagem, com uma formação inicial orientada para a missão, preferencialmente modular e certificada. A experiência profissional em contextos formais e não formais é



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

valorizada, procurando o reconhecimento externo quando possível. Em termos de modalidades de formação são considerados espaços de aprendizagem Presencial, Transportável e Virtual.

Deste modo a formação assenta em cinco vetores que combinam a Carreira/Trajeto (Desenvolvimento Profissional), a Qualidade de Vida (Desenvolvimento Pessoal), a Validação da Formação (Certificações/Qualificações), a Formação de Líderes (Educação Militar Profissional) e o Desempenho/Tarefas (Performance).

Outro desafio da formação é a compatibilização dos requisitos militares *versus* as exigências de certificação civis, em particular a complexidade resultante do cruzamento das exigências das entidades certificadoras civis e dos requisitos para o cumprimento da missão militar, nomeadamente numa área tão exigente como a aviação.

O CFMTFA, para além de estar certificado para ministrar formação do SNQ, também se encontra certificado pela Autoridade Nacional da Aviação Civil (ANAC) para realizar exames e ministrar formação no âmbito da especialidade de mecânico de material aéreo, eletromecânico e eletroaviónico, e controlo de tráfego aéreo (CFMTFA, 2016a).

A FAP tem vindo a implementar um processo de melhoria contínua na qualidade da formação, que advém também das alterações verificadas na forma de prestação do serviço militar e em termos de certificação da formação profissional, de modo a permitir a inserção no mercado de trabalho dos militares que servem a organização em RC. Considerando que a formação a ministrar deve ser adequada aos perfis profissionais pretendidos para cada especialidade, em conjugação com a permanente evolução tecnológica e novas técnicas de operação, estamos assim na presença de constantes atualizações curriculares nos cursos (Figueiredo, 2017a).

Neste contexto, a FAP tem vindo a enquadrar os referenciais da sua formação profissional no CNQ, dando especial relevo às UFCD ministradas em cada curso. O certificado que atesta a frequência das UFCD com aproveitamento por parte do formando é retirado do SIGO, plataforma que gere a rede de oferta educativa e formativa e dos percursos educativos e formativos.

Além disso, a FAP tem vindo a estabelecer protocolos com outras entidades de âmbito civil, no sentido ser reconhecida a formação que é ministrada na organização como uma formação que tem associado um “carimbo” de qualidade (Figueiredo, 2017b).



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

A formação inicial na categoria de praças é efetuada de acordo com os perfis profissionais correspondentes às respetivas especialidades, conforme tabela abaixo:

Tabela 3 – Especialidades das Praças da Força Aérea

Área	Especialidade
Operações	Operadores de Circulação Aérea e Radaristas de Tráfego
	Operadores de Comunicações
	Operadores de Meteorologia
	Operadores Radarista de Detecção
Manutenção	Mecânicos de Armamento e Equipamento
	Mecânicos de Eletricidade
	Mecânicos de Eletricidade e Instrumentos de avião
	Mecânicos de Eletrónica
	Mecânicos de Material Aéreo
	Mecânicos de Material Terrestre
Apoio	Abastecimento
	Assistência e Socorro
	Construção e Manutenção de Infraestruturas
	Hotelaria e Subsistências
	Informática
	Músicos
	Polícia Aérea
	Saúde
	Secretariado e Apoio dos Serviços
	Clarins
	Condutor Auto

Fonte: Adaptado pelo Autor (Força Aérea, 2016)

O percurso formativo para os militares em RC inclui igualmente a instrução básica e complementar, podendo depois frequentar outras ações de formação. No entanto este é diferenciado, caso os militares ingressem com o 9º ano ou com habilitações superiores ao 11º ano, variando também as habilitações literárias mínimas exigidas (entre o 9º ano e o 12º ano) consoante a especialidade a que concorram, estando descrito na Figura 5 o percurso de um militar em RC na categoria de praças que ingresse com o 9º ano.

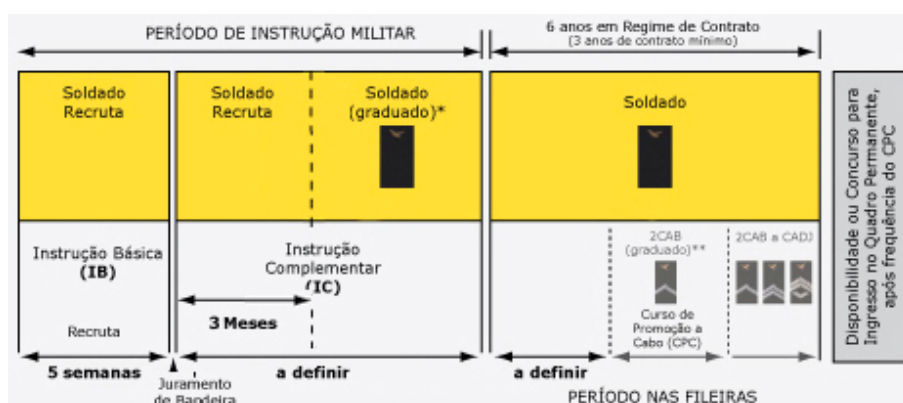


Figura 5 – Percurso de uma praça em RC na FAP que ingresse com 9º ano

Fonte: (Força Aérea, 2016).

O atual ponto de situação da formação certificada ministrada pela Força Aérea destinada às praças RC encontra-se plasmado no Anexo G.



2.5. Análise e Síntese conclusiva

Como expectável, a formação que os Ramos ministram é orientada para a satisfação das suas necessidades e de acordo com os perfis profissionais definidos para as respetivas classes e especialidades.

Não obstante, verifica-se que alguma da formação destinada às praças em RV/RC já se encontra certificada e reconhecida, ainda que em número diminuto e sem equivalências diretas em termos de Qualificação do CNQ, apesar de várias formações terem bastantes UFCD e serem reconhecidas.

A Marinha, na formação base e em todas as classes, apenas tem reconhecido o Curso de Formação de Praças - Mergulhador, possuindo outros cursos reconhecidos e certificados, mas em número muito reduzido e especificamente para determinados cargos/funções/classes, sendo que apenas um curso (no caso complementar da formação base) integra UFCD.

O Exército, independentemente da especialidade e área escolhidas, proporciona logo no Curso de Formação Geral Comum de Praças do Exército (CFGCPPE) algumas UFCD certificadas, comuns a todas as especialidades. Na formação complementar, algumas especialidades, em determinadas áreas, possuem igualmente UFCD, ainda que em número muito diminuto (das 38 áreas específicas das praças, englobadas nas 10 especialidades, apenas 4 áreas têm UFCD e 1 especialidade – Transportes – tem formação reconhecida).

Neste particular a FAP é o Ramo que atualmente possui mais formação certificada e reconhecida, abrangendo o maior número de militares, uma vez que a maioria das especialidades consegue, total ou parcialmente, ter equivalência por via da certificação ou do reconhecimento.

Apesar de se constatar que ainda existe um longo caminho a percorrer, verifica-se um esforço por parte dos Ramos no sentido de proporcionarem aos seus militares mais formação certificada e reconhecida, estando a ser desenvolvidos trabalhos de modo a cumprirem com as metas definidas pela tutela, nomeadamente atingirem em 2019 o valor de, pelo menos, 65 % da sua formação orientada para o nível 4 certificada, ainda que à data os indicadores recolhidos estejam muito aquém deste objetivo. Assim, consideramos que a Hipótese 1 fica assim validada e confirmada, constituindo-se como a resposta à Questão Derivada 1.



3. Formação Profissional em Contexto Militar

Um dos grandes desafios para a certificação e reconhecimento da formação ministrada nas FFAA diz respeito àquela que é considerada de natureza estritamente militar. Neste contexto importa acautelar a reconversão e a igualdade de oportunidades para aqueles que desempenham as suas funções em cargos cujas funções não possuem contraparte no mercado de trabalho civil.

3.1. A profissão Militar

Antes de prosseguirmos com outras apreciações, consideramos relevante caracterizar a profissão Militar. Esta encontra-se integrada na Classificação Portuguesa das Profissões (CPP), que por sua vez é baseada na *International Standard Classification of Occupations* (ISCO) de 2008. Tem aplicação na definição de perfis profissionais, na regulamentação e na certificação de profissões, estando enquadrada no grupo “Profissões das Forças Armadas” (Grande Grupo 0), que compreende oficiais, sargentos e praças dos três Ramos. As praças encontram-se no Subgrupo 031 – “Outro Pessoal das Forças Armadas”, que engloba as praças da Marinha, do Exército e da Força Aérea, com funções predominantemente militares ou servindo em unidades militares nas quais exercem, em exclusivo ou principalmente, as suas tarefas (INE, 2011). A relação detalhada da profissão Militar na categoria de praças está incluída no Anexo H.

Deste modo, o facto de ser considerada uma profissão, justifica por si só a inclusão no CNQ, ainda que em algumas áreas poderão não ser encontradas equivalências ou pontos de contacto com outras profissões, qualificações ou competências.

3.2. Idiossincrasias das áreas de natureza estritamente militar

Se em certas classes e especialidades podemos encontrar, total ou parcialmente, compatibilidades e equivalências com outras profissões de âmbito civil (*e.g.* Taifa/Cozinheiros, Transportes/Condutores ou Mecânicos de Eletricidade e Instrumentos de avião/Técnico de Manutenção de Aeronaves), existem outras que terão poucas ou nenhuma paridades com cargos e funções no mercado de trabalho civil. Neste campo encontramos, por exemplo, as classes e especialidades de Fuzileiros, Infantaria ou Polícia Aérea³, conforme a análise que foi efetuada aos respetivos referenciais de formação e planos de curso, que confirmou o reduzido número de áreas onde eventualmente poderá ser viável a certificação de UFCD inscritas no CNQ.

³ Conforme exposto no Capítulo 2, o curso de praças da Polícia Aérea já tem algumas UFCD certificadas.



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Neste domínio das áreas intrinsecamente conotadas de forma exclusiva com a profissão militar, importa realçar as mais-valias das competências pessoais, também apelidadas de *soft skills*, uma vez que nestas classes e especialidades, de um modo geral com mais preponderância, os militares têm de aprender e demonstrar saber trabalhar em equipa, ter capacidade de coordenar, de liderar, de relacionamento interpessoal e de gestão de conflitos. Assim, face à quase inexistência de competências técnicas, *i.e. hard skills*, que possibilitem aos militares possuírem UFCD/Qualificações noutras áreas, o caminho a seguir poderá ser a exploração das *soft skills* para a obtenção de emprego, que são cada vez mais valorizadas pelas organizações do que propriamente os conhecimentos técnicos, de acordo com uma investigação realizada em 2014 junto de 600 empregadores europeus pela consultora Mckinsey (Ferro, 2016).

Também a conceituada organização RAND⁴, que se dedica à investigação e à pesquisa em diversas áreas, desenvolveu estudos e trabalhos para apoiar os militares norte-americanos que regressam ao mercado de trabalho, nomeadamente aqueles das designadas armas combatentes e que não possuem competências técnicas, mas que por outro lado têm extremamente desenvolvidas as competências pessoais que se podem tornar numa vantagem competitiva (RAND, 2015). Esta organização desenvolveu ainda produtos, no formato de folhetos, de forma a auxiliar os ex-militares a conseguirem traduzir as competências adquiridas em cursos, em ações de treino e mesmo no dia a dia, sem que se tenham apercebido das aptidões desenvolvidas, encontrando-se um exemplo destes no Anexo I.

3.3. Opções para certificação da formação estritamente militar

Estando reconhecida e dissecada a profissão militar pelas várias categorias e classes/especialidades, inclusive com conteúdos funcionais conforme atrás referido, importa assegurar que sejam inseridas no CNQ as qualificações dos diferentes grupos da profissão militar e incluídas na respetiva área de Segurança Militar (Grande Grupo: 8-Serviços; Áreas de Estudo: 86-Serviços de Segurança; Áreas de educação e formação: 863-Segurança militar), uma vez que o CNQ está organizado de acordo com a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF) aprovada pela Portaria nº 256/2005 (MAET, 2005). No entanto, salvaguarda-se a formação de cariz não militar uma vez que esta deverá ser classificada em função do conteúdo do programa de formação, ou seja, deve-se manter a equivalência nas qualificações das áreas que encontram paridade.

⁴ A *RAND Corporation* é uma instituição de investigação, que desenvolve pesquisas e análises para o Departamento de Defesa dos Estados Unidos.



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Neste particular, é expectável que os códigos das áreas venham a sofrer uma alteração num futuro próximo, uma vez que a atual classificação nacional tem por base a classificação internacional da UNESCO de 1997 (com 8 áreas), tendo sido publicada em 2013 uma nova classificação com efeitos práticos a partir de 2015, em que passam a constar dez áreas, sendo alterado o campo relacionado com o domínio Militar e Defesa para o Grande Grupo 10 – Serviços, conforme extrato da nova classificação constante na Tabela 4.

Tabela 4 – ISCED 2013 Grande Grupo 10 (extrato)

<i>Broad field</i>	<i>Narrow field</i>	<i>Detailed field</i>
<i>10 Services</i>	<i>103 Security Services</i>	<i>1031 Military and defence</i> <i>1032 Protection of persons and property</i>

Fonte: Adaptado pelo Autor (UNESCO, 2014)

Este aspeto deverá ser tido em consideração, nomeadamente pelas entidades competentes, nas quais se incluem, para além do MDN e Ramos, a ANQEP e o respetivo Conselho Setorial para a Qualificação (CSQ).

Encontramos exemplos noutros modelos similares, como é o caso de Espanha, em que o *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales* inclui *Cometidos operativos básicos y de seguridad militar* como qualificação profissional certificada na área de Segurança e Meio Ambiente, não obstante a sua atividade ser desenvolvida exclusivamente no âmbito da Defesa Nacional (MECD, 2017). Um extrato dos respetivos referenciais da qualificação encontra-se no Anexo J.

3.4. Mudanças no paradigma da formação

Outra das mudanças que provavelmente terão de ocorrer com vista à harmonização com o SNQ e consequente certificação da formação, passa pela satisfação dos critérios em termos de horas e matérias de formação, muitas vezes não compatível com a duração dos cursos, nem com a necessidade de priorizar as matérias orientadas para os perfis técnicos militares.

Deste modo, dever-se-á considerar a formação numa perspetiva temporal ao longo do período de prestação de serviço em RC, por blocos, e com recurso a novas tecnologias em alternativa à formação presencial. A certificação das qualificações também deverá ter em conta a componente prática, adequando-se a eventual adoção de um modelo de ensino dual, possibilitando que os conhecimentos adquiridos presencialmente sejam consolidados e testados na prática permanentemente ao longo da qualificação (DUAL, 2017).

Em relação às novas tecnologias, estas também assumem especial relevância pelo papel que podem desempenhar não só como recursos didáticos, mas igualmente como facilitadoras nos processos e nas modalidades de formação, designadamente pelos aspetos



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

associados à condição militar, nomeadamente a permanente disponibilidade, a elevada prontidão, as ausências por empenhamento operacional, entre outras, que poderão comprometer a obtenção de qualificações.

Também a OTAN, no que respeita aos seus padrões para a formação (NATO, 2013), recomenda que os países sigam um modelo que privilegie não só a formação presencial (tradicional), mas também o *e-learning*⁵ e o *b-learning*⁶. No caso do *e-learning*, este engloba o *Advanced Distributive Learning* (ADL), o *Computer-Based Training* (CBT), o *Immersive Learning* (*i-Learning*), o *Mobile Learning* (*m-Learning*) e o *Collaborative Learning* (*c-Learning*), escolhendo aquele que melhor se adequa às necessidades e recursos da formação.

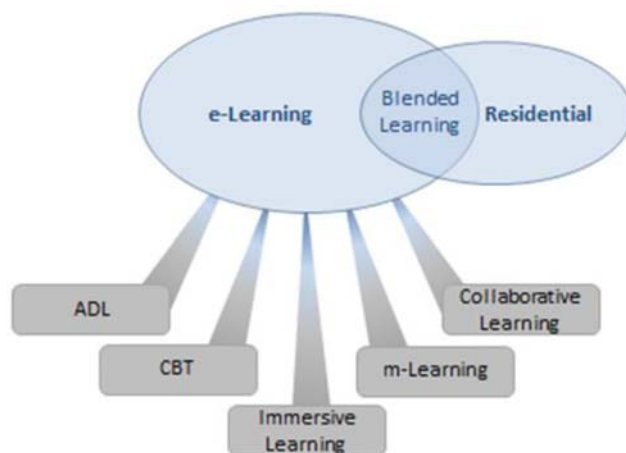


Figura 6 – E-Learning

Fonte: (NATO, 2013).

3.5. Formação em áreas não consideradas necessárias para as FFAA

Neste domínio terá de haver uma mudança de paradigma quanto à formação ministrada aos militares em RV/RC, pois se a formação dada for apenas a necessária para as FFAA dificilmente se alcançará o desiderato proposto. Assim, os Ramos devem desenvolver esforços no sentido de criarem condições para que os militares possam incrementar a sua formação e obter a dupla certificação. Neste particular, realce para a criação de condições pela Força Aérea que, através de protocolos com o IEF, permite aos seus militares a frequência de ações de formação certificada (Figueiredo, 2017b).

⁵ O *e-learning* corresponde a uma forma de organização da formação não presencial cujo modelo de ensino e aprendizagem é baseado num ambiente *online*. Assentando no pressuposto de “a qualquer hora e em qualquer lugar”, as tecnologias de informação e comunicação são maximizadas em prol da aprendizagem e da formação proporcionando de forma mais flexível a aquisição/desenvolvimento de competências dos profissionais e, consequentemente, promovendo o aumento das suas qualificações (Marinha, 2016a).

⁶ A formação em *blended learning* (*b-learning*), combina sessões presenciais (no início, durante e no fim do curso), momentos síncronos e assíncronos, de modo a usufruir das vantagens da formação a distância sem descurar a componente de socialização, de interação e colaboração inerentes à presença física em sala de formação (Marinha, 2016a).



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Por outro lado, como foi também identificado, cada Ramo apresenta as suas próprias especificidades, pelo que nem sempre será possível garantir a realização de formação certificada obrigatória de forma contínua e em cada ano⁷, havendo inclusive preferência que tal possa ocorrer já perto do final do contrato como é o caso da Marinha (Ribeiro, 2017b). Também deverá ser tida em conta a predisposição, ou a falta dela, por parte dos militares para aderirem a este tipo de formação, que eventualmente poderá ter de ser ministrada fora das horas normais de serviço ou em acumulação com outras tarefas e em que os resultados de alguns dos projetos realizados não corresponderam ao desejado (Santos, 2017b).

3.6. O momento atual

Se por um lado está a ser pedido um grande esforço aos Ramos no sentido de possibilitarem aos seus militares RV/RC a obtenção de qualificações, não só apenas para o desempenho das funções, mas igualmente na continuidade de formação para o ingresso no mercado de trabalho numa perspetiva da reinserção dos militares, por outro lado verificamos que as FFAA atravessam um momento de racionalização dos seus recursos humanos, ao qual a área da formação também tem de se ajustar.

Assistindo-se a menos candidatos efetivos e consequentemente a menos incorporações, haverá a necessidade, de uma forma natural, de qualificar pessoal mais rapidamente, para fazer face à atrição (Santos, et al., 2012). Assim, estamos num ponto de decisão quanto ao acréscimo da formação não essencial, nem necessária para as FFAA, e que se traduzirá numa maior indisponibilidade para o exercício das suas funções *versus* as diretivas para aumento da formação. Deste modo, os Ramos irão sentir a necessidade de efetuar uma avaliação ao seu modelo de formação em vários domínios, como por exemplo os indicados na imagem abaixo.



Figura 7 – Sugestões de domínios para avaliação da formação

Fonte: Adaptado pelo Autor (Santos, et al., 2012, p. 97).

⁷ Os estudos em curso para a revisão do Regulamento de Incentivos apontam para que durante a prestação de serviço militar, os militares em RC possam ter, anualmente, formação profissional certificada com uma duração não inferior a 50 horas nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Um exemplo de medidas já tomadas no sentido de otimizar e valorizar o capital humano é o atual sistema de “Exames de aferição de competências e desempenhos de cursos do PAFM II” a funcionar na Marinha. Este sistema, entre outros processos, foi desenvolvido no âmbito do Sistema de Formação Profissional da Marinha e oferece à gestão do pessoal uma ferramenta que potencia o reconhecimento da competência ou qualificação através de exame, em vez de impor a frequência do curso, o que permitirá a rentabilização das capacidades dos recursos humanos (Direção de Formação - Marinha, 2017).

Esta abordagem da Marinha assenta no pressuposto que as organizações proporcionam e potenciam a aquisição de competências, através da prática profissional, e tendo sido constatado que, frequentemente, os militares são nomeados para a frequência de cursos, que fazem parte das qualificações dos cargos que assumiram, mas cujos conhecimentos e competências já foram, entretanto, adquiridas, em anteriores ações de formação cuja validade expirou, ou como resultado do desempenho de funções (Superintendente do Pessoal, 2016)

3.7. Análise e Síntese conclusiva

Conforme consta no CPP, a profissão militar é decomposta em vários subgrupos, enquadrando-se a categoria das praças em níveis de certificação que correspondem ao 12º ano e ao nível 4 de formação profissional (considerando os atuais requisitos e objetivos para esta categoria), logo passível de inclusão no CNQ de acordo com as várias classes e especialidades. Neste pressuposto, pode-se discriminar a formação em termos de UFCD, já existentes ou não, havendo a possibilidade de, nos casos de eventual correspondência de conteúdos com outras profissões, utilizar os correspondentes códigos de UFCD.

No caso das áreas de natureza estritamente militar, vimos que a opção pela certificação e reconhecimento das *soft skills* é uma das hipóteses, sendo, no entanto, recomendável criar UFCD específicas, ainda que únicas e sem correspondência, salvaguardada a sua eventual classificação de segurança. Neste particular, temos por exemplo o caso das matérias relacionadas com explosivos, que aparentemente poderão ser consideradas como estritamente militares, mas verificamos a existência de uma UFCD no CNQ com a designação de Manuseamento de Explosivos, que é referencial de formação para, no mínimo, Operador Mineiro.

Porém, para se cumprirem os requisitos em termos de referenciais, de créditos e modalidades de educação e formação, poder-se-á ter de alterar a tipologia da formação, ou seja, considerar outras opções para a aquisição de formação, devendo existir uma clara



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

aposta nas novas tecnologias, nomeadamente com recurso ao *e-learning* e *b-learning*, em complemento à formação presencial.

A atual conjuntura não é, no entanto, compatível com altas taxas de indisponibilidade, o que desde logo é impeditivo para que haja possibilidade de formação considerada não essencial para as FFAA, ainda que proporcionem valor acrescentado aos militares, em particular quando regressem à vida civil.

Assim, e no que respeita em particular à verificação da possibilidade da formação decorrente dos requisitos funcionais dos militares em RV/RC, nomeadamente nas áreas estritamente de cariz militar, poder ser compatível com as áreas e qualificações do SNQ, verificamos que é possível a sua inclusão no CNQ, o que valida a Hipótese 2 e responde à Questão Derivada 2.



4. Recrutamento e Retenção *versus* Formação Profissional

4.1. A problemática do Recrutamento e Retenção

Desde que foi extinto o Serviço Efetivo Normal em 2004 que as FFAA têm tido dificuldades em preencher os respetivos quadros de pessoal, com especial relevância para a categoria de praças, verificando-se um incremento na dificuldade em recrutar (leia-se incorporar) e em manter o pessoal contratado até ao limite dos seis anos estabelecido por lei. Estas dificuldades, quer extrínsecas, quer intrínsecas às FFAA, são consequência de diversos fatores, não só às reduções impostas pelo poder político, mas também por alguma (aparente) incapacidade para atrair os jovens. De igual modo, a crise financeira e as medidas de austeridade impostas durante a última legislatura poderão ser apontadas como causas para a eventual falta de atratividade pela condição militar e assim diminuir o interesse dos jovens para o ingresso nas FFAA.

Assumindo que as atuais áreas e projetos do Regulamento de Incentivos à prestação de serviço militar poderão não ser suficientes para que os jovens adiram às FFAA, a preocupação da tutela quanto às dificuldades de recrutamento tem sido visível e constante, conforme assumido publicamente pelo Ministro da Defesa Nacional por diversas ocasiões (Tavares, 2016), levando a que tenham sido emanadas instruções no sentido de se estudarem formas suplementares de prestação de serviço militar nas FFAA, *e.g.* o Despacho n.º 8474/2016 de 20 de junho do SEDN (MDN, 2016), de maneira a garantir as necessidades funcionais, as quais estão associadas a formação cada vez mais complexa e longa.

De entre as várias ações prospetivas realizadas, releva-se o estudo realizado no âmbito do Dia da Defesa Nacional – 2016 (MDN, 2017) e que permite retirar diversas conclusões quanto ao recrutamento. Assim, verificamos que num universo de cerca de 100.000 jovens presentes no DDN e sujeitos a inquérito, cerca de 43% (43.000) consideram a possibilidade de ingressar nas Forças Armadas. Se cruzarmos com outros dados disponibilizados quanto à intenção/candidatura até início do serviço efetivo (*i.e.* depois da instrução básica e complementar), e no caso aplicável ao Exército, mas que terá valores semelhantes nos outros Ramos, temos uma taxa de atrição de 70% (Melo, 2017) o que nos transporta para um valor absoluto de 13000 supostos militares. Considerando que os efetivos totais autorizados na categoria de praças em regime de contrato para 2017 é de 11646 nos três Ramos, assumindo um fluxo de entrada e saídas de aproximadamente 2000 por ano (o que a valores constantes daria 12000 militares se todos cumprissem os seis anos de contrato), podemos então inferir que não estamos na presença de uma real crise de recrutamento pois os 13000 de audiência



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

alvo são muito mais do que as reais necessidades das FFAA e do que realmente conseguem incorporar. Deste modo consideramos que a dita problemática do recrutamento passa por outros aspetos que não a falta de atratividade pela profissão militar, mas eventualmente pelos processos posteriores, como por exemplo na fase de candidaturas/concurso e na incorporação. Não obstante, importa relevar do referido relatório que uma das áreas a que se deverá prestar atenção é a necessidade de incrementar a conciliação da atividade profissional com o prosseguimento de estudos, de forma associada ao emprego que proporcionam.

No que respeita à Retenção, considera-se que esta assume extrema importância, uma vez que uma elevada retenção levará a uma menor taxa de rotatividade, mantendo o efetivo necessário ao cumprimento das missões e tarefas, com experiência e conhecimentos, incrementando as capacidades das FFAA. Assim, a nossa análise reportar-se-á ao último grande estudo das razões de saída do RV/RC nas FFAA, efetuado em 2012⁸ (DGPRM, 2012). Primeiro importa perceber em que altura do contrato os militares abandonam as FFAA, verificando-se que cerca de metade (47,46%) cumpre o tempo máximo em RC, conforme exposto na Tabela 5, pelo que a análise da retenção apenas se centrará nos resultados obtidos das razões de saída durante a formação (inicial e complementar), durante o RV e durante o RC antes de atingirem o limite dos seis anos permitido por lei.

Tabela 5 – Distribuição das saídas nas Forças Armadas, por momento de saída

Momento da saída	%
Durante a formação	11,19%
Durante o regime de voluntariado	5,88%
Durante o regime de contrato	35,47%
No final do tempo máximo de RC	47,46%
Total	100,00%

Fonte: (DGPRM, 2012, p. 10)

Assim, o questionário efetuado aos militares na altura de cessação do contrato, permitiu uma análise quantitativa das razões de saída obtida através de respostas fechadas, indicando-se na Tabela 6 as cinco principais razões de saída de acordo com o grau médio de importância (Tabela completa no Anexo K).

Tabela 6 – Grau médio de importância das cinco principais razões de saída da Instituição Militar

Razões de saída	Total (escala 0 a 6)
As expectativas pessoais não corresponderam à realidade da vida militar	3,38
Perda de motivação	3,14
Ter ingressado noutra emprego	3,12
Falta de perspetivas de carreira	2,86
Informação obtida durante o processo de recrutamento não correspondeu à realidade encontrada	2,81

Fonte: Adaptado pelo Autor (DGPRM, 2012, p. 71)

⁸ A DGRDN tenciona iniciar um novo estudo das razões de saída do RV/RC nas Forças Armadas no decorrer do presente ano (Cardoso, 2017a).



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Foi igualmente solicitado, em formato de pergunta aberta, a livre exposição dos principais motivos para a saída das FFAA. Assim, é possível constatar que cerca de 17,5% dos militares que saem se incluem numa categoria que foi catalogada como “Nova Alternativa de Emprego”, seguido de “Razões pessoais/familiares”, “Dificuldade de acesso ao QP”, “Razões de ordem física e psicológica” e outras, conforme indicado na tabela abaixo.

Tabela 7 – Distribuição da tipologia de razões de saída, por percentagem

Tipologia de razões	%
Nova alternativa de emprego	17,5
Razões pessoais/familiares	14
Dificuldade de acesso ao QP	12
Razões de ordem física e psicológica	10
Razões económicas	7
Continuação dos estudos	7
Distância do local de trabalho (Unidade)	6
Informação/Espectativas relativamente à formação\serviço militar	5,5
Inadaptação à vida militar	5
Razões involuntárias	4
Relacionamento com superiores hierárquicos	2
Relacionamento com camaradas	1
Outras razões	9
Total	100

Fonte: Adaptado pelo Autor (DGPRM, 2012, pp. 72-75)

Deste modo, podemos assumir que a falta de formação, certificada ou reconhecida, não constitui uma das principais causas para a dificuldade de retenção dos militares.

4.2. Reinserção no mercado de trabalho

Não sendo o objeto principal do estudo, importa perceber o atual ponto de situação, de modo a que, no futuro, se avalie a efetividade da certificação e do reconhecimento externo da formação ministrada aos militares RC e verificar de que forma poderá contribuir para a reinserção destes no mercado de trabalho.

Assim, e mais uma vez recorrendo aos estudos anteriormente referidos, verificamos que uma elevada percentagem dos militares (aproximadamente 70%, de acordo com a Figura 8) não tinha uma proposta efetiva de trabalho à data da saída das FFAA (englobando os quatro momentos de saída descritos anteriormente na Tabela 5). Porém, se olharmos exclusivamente para aqueles que permanecem durante o tempo máximo em RC, constatámos que estes são os que têm a percentagem mais baixa de propostas de emprego efetivas (15%) conforme exposto no gráfico abaixo, designadamente na Figura 9.



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

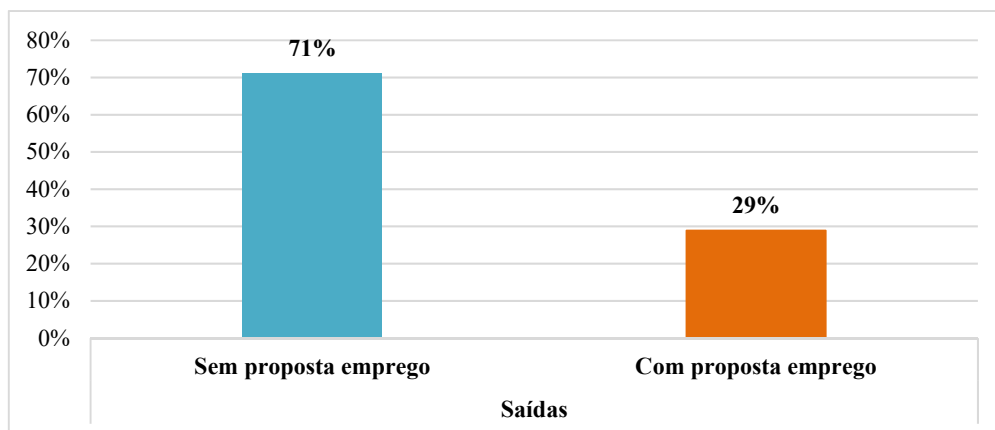


Figura 8 – Propostas concretas de emprego, no momento da saída

Fonte: Adaptado pelo Autor (DGPRM, 2012, p. 99)

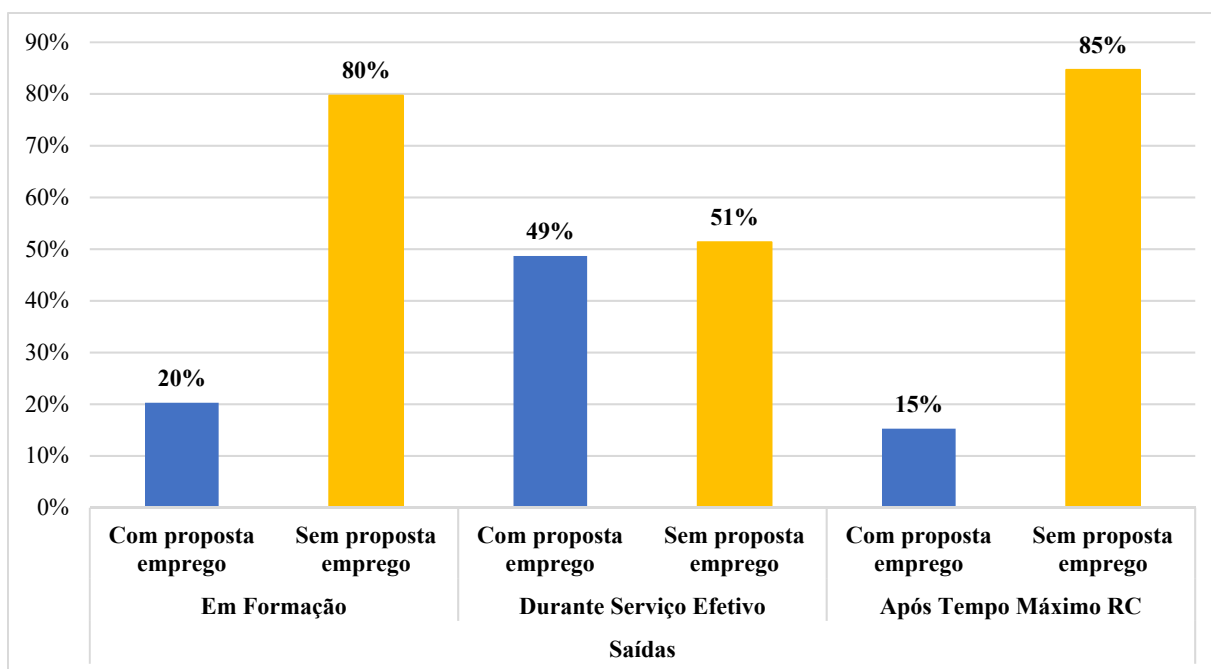


Figura 9 – Propostas concretas de emprego, por momento da saída

Fonte: Adaptado pelo Autor (DGPRM, 2012, p. 100)

Deste modo, um dos aspetos mais prementes no que respeita à consolidação da profissionalização das FFAA passa pelo apoio que é prestado aos militares que terminam o seu contrato e se deparam com o regresso ao mercado de trabalho civil. Para além das ações e apoios constantes no Regulamento de Incentivos, foi criado o Centro de Informação e Orientação para a Formação e o Emprego (CIOFE), funcionando na esfera da DGRDN, e que se destina a apoiar os militares e ex-militares na sua fase de transição para a vida civil, potenciando a sua empregabilidade (Rodrigues, 2017). O CIOFE possui quatro grandes áreas de atuação para apoiar a transição socioprofissional dos militares e ex-militares do RC conforme exposto no Anexo L.



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Também os Ramos têm desenvolvido estratégias no sentido de proporcionar oportunidades de empregabilidade para os seus militares após o término do serviço militar, como é o exemplo da criação da Comissão Eventual para o Desenvolvimento das Oportunidades Profissionais (CEDOP) por parte da Marinha (Marinha, 2017). O Ramo considerou necessário apoiar e valorizar o processo de transição e de reinserção profissional, em particular através da divulgação e valorização da formação adquirida e dos percursos profissionais realizados, junto do tecido empresarial nacional, em estreita ligação e enquadrado com o CIOFE. Esta comissão tem como competência, entre outras, a contínua exploração da base de dados “Oportunidades Profissionais”, divulgando a mesma junto da comunidade civil e, em especial, junto das empresas nacionais, com vista à negociação e concretização de novos protocolos (como por exemplos os já existentes com o grupo Pingo Doce e a empresa Douro Azul).

4.3. Formação profissional: elemento preponderante?

De maneira a verificar de que modo a formação profissional poderá ser um elemento preponderante para a atratividade das FFAA, com resultados práticos no recrutamento e na retenção, iremos efetuar uma abordagem a montante, designadamente na predisposição para ingresso na FFAA. Assim, observando mais uma vez os dados de relatório do DDN-2016, vemos que as médias mais elevadas de predisposição para entrada se encontram nos níveis mais baixos de escolaridade conforme se observa no gráfico abaixo.

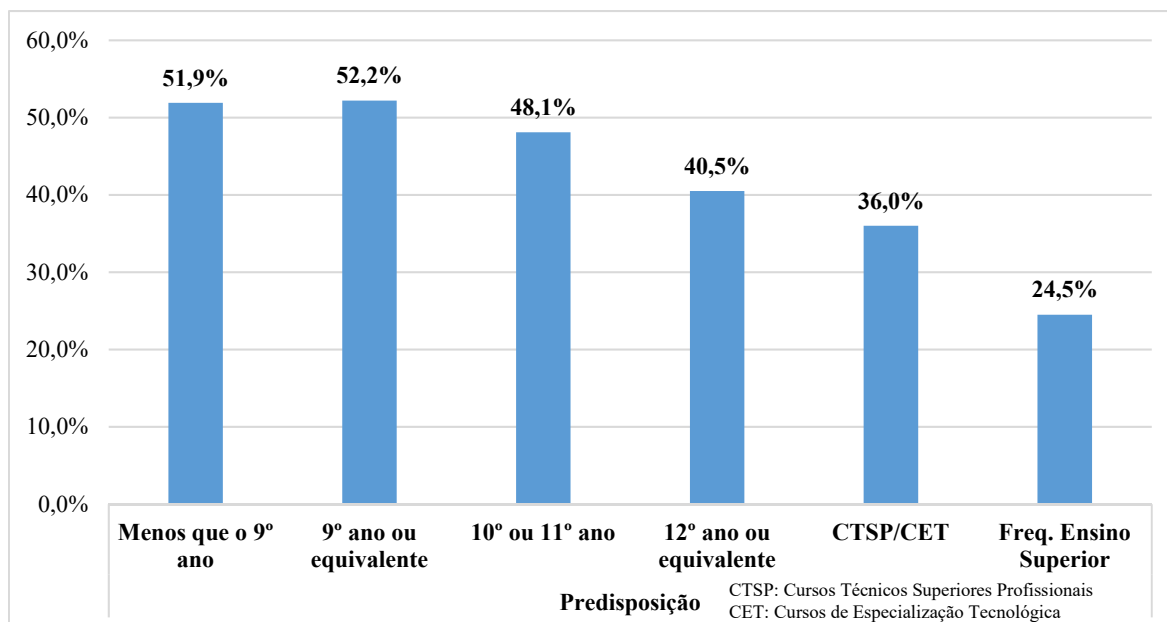


Figura 10 – Predisposição para ingresso nas FFAA, por nível de escolaridade

Fonte: Adaptado pelo Autor (DGRDN, 2017, p. 35)



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Neste particular, abre-se uma janela de oportunidade para atuar junto daqueles que possuem habilitações inferiores ao 12º ano, nomeadamente na possibilidade de, durante a prestação do serviço militar, adquirirem uma habilitação escolar e ver reconhecidas as suas competências para exercerem uma atividade profissional após a saída da instituição militar. Porém, com base nos dados relativos à escolaridade detida pelos jovens observamos que apenas 26,6% possuem habilitações inferiores ao 12º ano (DGRDN, 2017, p. 8), logo apenas estes podem vir a usufruir da dupla certificação.

Complementarmente, se analisarmos em conjunto as razões apontadas para a intenção de ingresso e não ingresso nas FFAA expostas na Figura 11, verificamos que, de longe, os principais motivos para ingresso nas FFAA são “participação em missões de paz” e “gostar da vida militar”, enquanto que “estudar e apenas querer estudar” destaca-se como a principal razão para não terem intenção de ingressar nas FFAA, podendo-se deduzir que estes pertencem ao grupo que possui as habilitações mais elevadas, logo já detentores das habilitações que o Nível 4 oferece.

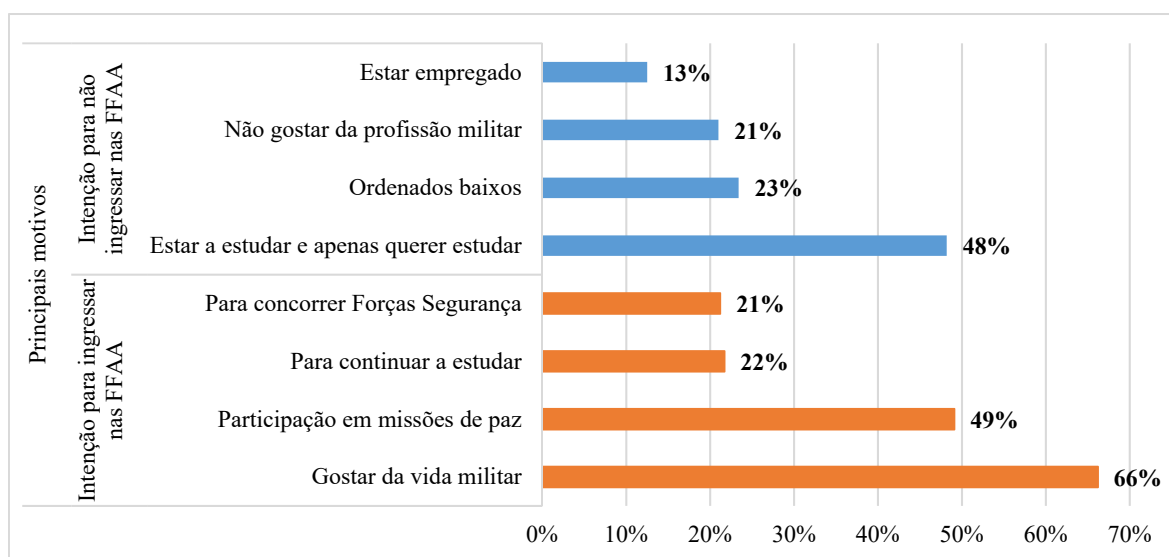


Figura 11 – Motivos justificativos da intenção de ingressar e não ingressar nas FFAA

Fonte: Adaptado pelo Autor (DGRDN, 2017, p. 38)

Assim, considerando o atrás referido e atuando exclusivamente na tendência para ingresso nas FFAA, um dos eixos de atuação poderá passar pelo desenvolvimento de ações que incidam na conceção de processos de conciliação da prestação de serviço militar com a prossecução de estudos, tal como referido no relatório da DGRDN (2017, p. 40). O enfoque deverá abranger quer os que possuem menores habilitações (com o objetivo de obterem uma dupla certificação de Nível 4), quer os que detêm maiores habilitações e que assim apenas usufruirão da formação profissional com vista ao exercício de uma atividade profissional. Deste modo, poder-se-á conseguir reverter o principal fator de justificação do não querer



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

ingressar, potenciando o grau de interesse das atividades profissionais associadas a um emprego nas FFAA, bem como reforçar a intenção de ingresso com vista à continuação de estudos. No entanto, por agora, não conseguimos relacionar claramente de que modo a formação profissional poderá influenciar os jovens na predisposição para o ingresso nas FFAA, sem que sejam tomadas ações objetivas para esta finalidade e que sejam recolhidos indicadores.

Regressando à problemática da retenção, e no sentido de aprofundar a análise descrita anteriormente, o último grande estudo efetuado (DGPRM, 2008) que permite tirar algumas ilações quanto à preponderância da formação profissional na retenção teve o seu trabalho de campo efetuado em 2007, portanto dados com uma década e que previsivelmente podem não refletir o estado e a atual caracterização dos militares em RV/RC. Não obstante, à data da realização daquele estudo, a formação profissional, certificada ou não, não se constituía como um forte motivo para rescisão do contrato ou como um dos problemas vivenciados, apresentando percentagens muito baixas e cujos valores se podem observar no Anexo M.

Da investigação efetuada, foi apurado que no segundo semestre de 2016 foi realizado um amplo inquérito aos militares do RV/RC dos três Ramos no sentido de se publicar um novo estudo, o que permitirá a recolha de indicadores atualizados respeitantes à formação profissional, entre outros. Apesar dos dados ainda não estarem disponíveis à data da conclusão do presente trabalho, os resultados preliminares apontam para conclusões muito semelhantes às obtidas em 2008 (Cardoso, 2017).

4.4. Análise e Síntese conclusiva

No que respeita exclusivamente à questão do reduzido número de militares incorporados nos últimos anos – imediatamente associado a dificuldades de recrutamento, consideramos não estar na presença de uma crise de recrutamento, nem de falta de propensão para adesão às FFAA, sendo que, eventualmente, esta baixíssima relação entre intenções/candidatura e incorporações terá causas nos processos de concurso e na demora para a entrada na instituição, ou ainda após os candidatos obterem mais informações e que poderá não corresponder às suas expetativas (por exemplo, o baixo vencimento nos primeiros meses de serviço ou o afastamento da zona de residência). No entanto, face ao facto do prosseguimento de estudos ser uma das razões (a terceira) apontadas para predisposição de ingresso nas FFAA, poderemos estar na presença de uma oportunidade, caso se aposte na dupla certificação (12º ano e nível 4), uma vez que é nos grupos com menores habilitações académicas que existe a maior predisposição para ingresso. Porém



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

estes acabam por ser uma faixa relativamente baixa de audiência alvo, sendo que as ações também devem incidir sobre os que possuem maiores habilitações ainda que só ao nível do reconhecimento de competências e da formação certificada.

Quanto à retenção, verificamos que não é possível, pragmaticamente, estabelecer uma relação entre a oferta de formação certificada e reconhecida e a permanência nas fileiras, uma vez que a falta daquela não se constitui como uma das principais razões apontadas para a saída da instituição antes do término do período máximo permitido em RC. Refira-se que uma significativa percentagem (49%) dos militares que saem durante o serviço efetivo já possuem uma proposta de emprego.

Em relação à reinserção no mercado de trabalho, assumindo especial preponderância a formação e as competências adquiridas como vantagem competitiva e mais-valias para o mercado de trabalho, é possível inferir que estas se constituirão como ferramentas privilegiadas, não obstante verificar-se que uma grande maioria dos militares que saem da instituição após o tempo máximo em RC não possuem propostas de emprego.

Face ao atrás exposto, consideramos não ser possível concluir, por agora, que a formação certificada e reconhecida se constitui como um elemento potenciador para o recrutamento e um incentivo para a retenção, ainda que se possa apontar como um fator determinante para a rápida reinserção no mercado de trabalho após os militares terminarem o seu vínculo às FFAA. Deste modo, a Hipótese 3 é apenas parcialmente validada, tendo sido respondida a Questão Derivada 3.



5. O Modelo Espanhol

As Forças Armadas espanholas contam com um elevado número de militares na categoria de praças que, devido às funções e cargos atribuídos, necessitam de constante renovação e rejuvenescimento. Assim, foi identificada a necessidade de se oferecer saídas a um número crescente de militares e ex-militares que, depois de vários anos de serviço militar em que foram adquirindo capacidades, competências e conhecimentos específicos dos cargos que exerceram, devem reintegrar-se num mercado de trabalho complexo e muito competitivo (Sánchez, 2015).

5.1. A *Ley de Tropa y Marinería*

O enquadramento legislativo para a formação e reinserção dos militares é estabelecido pela *Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería* (com a última alteração em 31 de outubro de 2015), e que se aplica a todos os militares na categoria de praças em qualquer dos Ramos, tendo como finalidade estabelecer medidas dirigidas à plena profissionalização das FFAA espanholas.

Entre outros, esta lei apresenta dois artigos especificamente orientados para a Formação Profissional e para as Medidas de Incorporação Laboral. Assim, é estabelecido que a formação nas FFAA espanholas deverá garantir que os militares possam adquirir, atualizar ou aumentar os seus conhecimentos com vista a um maior desenvolvimento pessoal e profissional. Para atingir este desiderato está plasmado que deverá ser facilitada a obtenção de habilitações e acreditações do sistema educativo geral espanhol, particularmente o título de Técnico que corresponde a formação profissional de grau médio (nível 4), os certificados profissionais análogos e a melhoria da sua qualificação através de formação ocupacional. São igualmente estabelecidas as áreas de formação prioritárias, nomeadamente as relacionadas com as tecnologias de informação e de comunicações, meio ambiente e higiene e segurança no trabalho, ou ainda cursos para a obtenção de carteira profissional de motorista, bem como outros que se venham a identificar de interesse para o desenvolvimento profissional.

Iniciando pelo Recrutamento e a Retenção, importa enquadrar a forma de prestação de serviço na categoria de praças e as medidas de incentivos que promovem a adesão às FFAA espanholas. Assim, verifica-se que, independentemente do Ramo, os militares podem prestar serviço nesta categoria numa das seguintes modalidades:



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

- Compromisso⁹ inicial, de dois ou três anos, podendo ser renovado até um limite máximo de 6 anos;
- Compromisso a longo prazo, ao qual se poderá aceder após o compromisso inicial e decorridos cinco anos, tendo como limite a idade de 45 anos;
- Quadro permanente: podendo ocorrer o seu ingresso, desde que se encontre no compromisso a longo prazo, sendo exigido o título de Técnico (Nível 4 QEQ).

Este modelo teve em vista a consolidação da profissionalização das FFAA espanholas garantindo a estabilidade em termos de efetivos e um emprego mais racional dos recursos humanos, bem como incrementar as expectativas pessoais, uma vez que permite um maior período de tempo nas fileiras, bem como o acesso aos quadros permanentes naquela categoria, e ainda um conjunto de possibilidades e oportunidades de trabalho, às quais acrescem incentivos económicos tendo em conta os anos de serviço. Assim, as principais ações tomadas para promover o recrutamento passaram pela criação de uma perspetiva de carreira e de um vínculo mais alargado, bem como de incentivos económicos. Não obstante, a obtenção de formação que aumente as possibilidades de encontrar trabalho na vida civil também é considerada um motivo relevante para a adesão às FFAA, ainda que outras razões se apresentem muito mais preponderantes (IEEE, 2013, p.86).

No caso da retenção, a procura de formação que possibilite a aquisição do Nível 4 poderá ter duas ramificações: a reinserção no mercado de trabalho e a passagem aos quadros permanentes.

Quanto às medidas para a reinserção no mercado de trabalho, está contemplado que serão facilitados, durante a sua permanência no serviço ativo, os recursos necessários para a orientação, incentivo e apoio à sua plena incorporação no mercado de trabalho após o término do seu vínculo às FFAA.

Para este efeito são desenvolvidas ações de formação que complementem os adequados perfis profissionais de forma a facilitar o seu acesso ao emprego. São igualmente implementados programas de empreendedorismo com vista à criação do próprio emprego e medidas de apoio à viabilidade destas iniciativas. O Ministério da Defesa é a entidade responsável pela gestão e elaboração de convénios e acordos com as instituições públicas e entidades privadas, cujas atividades e ações deverão ser orientadas para a reinserção no mercado de trabalho dos militares que terminam o seu contrato.

⁹ O termo Contrato em Espanha tem uma diferente interpretação jurídica que não é aplicável nesta situação.



5.2. Medidas Implementadas

Conforme referido, uma das opções para a reinserção passa pela aquisição de algumas das competências e qualificações profissionais contempladas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações e Formação Profissional espanhol, de forma a que os ex-militares se possam incorporar no mercado de trabalho em melhores condições de competitividade.

Deste modo foram criados os cursos de Formação Profissional para o Emprego (*Formación Profesional para el Empleo*), sob a dependência da *Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar* (DIGEREM) da *Subsecretaría de Defensa* do *Ministerio de Defensa*. Estas formações permitem a obtenção de certificados profissionais reconhecidos no Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais (*Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales* – CNCP) e possibilitam abrir uma via para aqueles que decidam ou se vejam obrigados, por término do seu vínculo, a abandonar as FFAA.

Estes cursos são em regime de voluntariado, presenciais, decorrem em unidades dos três Ramos, mediante concurso e posterior seleção e convocatória e, uma vez que se realizam no âmbito do subsistema de formação profissional para o emprego gerido pelo *Servicio Público de Empleo Estatal* (SEPE)¹⁰ e são realizados através de um convénio de colaboração do Ministério da Defesa com o SEPE, não são imputados custos às unidades ou aos militares que os frequentam.

As U/E/O espanholas que desenvolvem estas atividades têm em consideração diversos fatores conexos à envolvente socioeconómica da região onde estão implementadas, nomeadamente as necessidades apresentadas pelo mercado de trabalho, o cumprimento dos requisitos para que a formação seja certificada e quais as formações que realmente são atrativas para os militares (Sánchez, 2015).

Quanto às equivalências, verifica-se que os certificados profissionais e as habilitações de Técnico Militar que se podem obter nas FFAA espanholas têm equivalência reconhecida com os graus de Técnicos de Formação Profissional Específica, e com os mesmos efeitos ao nível académico e profissional que os obtidos através do Sistema Educativo Geral (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2004).

No que respeita aos cursos de Formação Profissional para o Emprego, estes fornecem a todos os militares na categoria de praças que se submetam à frequência dos mesmos após

¹⁰ É um serviço público espanhol com serviços em todo o território que oferece todo tipo de informação em matéria de emprego em Espanha (condições de trabalho, serviços sociais, tipos de contratos, informações jurídicas, etc.) e também fora do país. Disponibiliza informações práticas e também estudos sobre o mercado interno e externo de emprego.



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

o término do seu contrato, a possibilidade de ingressarem no mercado de trabalho em diversas empresas, ainda que de forma temporária e inserido na estrutura do próprio curso.

As famílias profissionais onde se inserem as formações, apesar de serem apenas oito num leque de vinte e seis existentes, são bastante diversificadas conforme exposto na Tabela 8, sendo as qualificações mais solicitadas as de Condutor de Viaturas Ligeiras e Pesadas, Monitor Desportivo, Nadador Salvador e Vigilante de Segurança Privada.

Tabela 8 – Famílias Profissionais do sistema Espanhol

Famílias Profissionais dos cursos âmbito SEPE / Forças Armadas		
Actividades Físicas y Deportivas	Edificación y Obra Civil	Fabricación Mecánica
Informática y Comunicaciones	Hostelería y Turismo	Agraria
Seguridad y Medio Ambiente	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	
Outras Famílias Profissionais sem cursos no âmbito SEPE / Forças Armadas		
Artes Gráficas	Artes y Artesanías	Comercio y Marketing
Administración y Gestión	Electricidad y Electrónica	Energía y Agua
Imagen y Sonido	Industrias Alimentarias	Industrias Extractivas
Imagen Personal	Instalación y Mantenimiento	Madera, Mueble y Corcho
Marítimo-Pesquera	Química	Sanidad
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Textil, Confección y Piel	Vidrio y Cerámica

Fonte: Adaptado pelo autor (Ministerio de Defensa, 2017a)

De entre as medidas orientadas para a incorporação laboral atualmente em vigor salienta-se o *Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar* (SAPROMIL)¹¹ que se constitui como um sistema muito abrangente e ambicioso orientado para a desvinculação do pessoal das Forças Armadas e para a incorporação no mercado de trabalho (Ministerio de Defensa, 2017b). O SAPROMIL é destinado a qualquer militar que adira voluntariamente e o seu âmbito de atuação centra-se na análise dos currículos, no perfil profissional e na formação específica dos militares, para posterior comparação com as ofertas de emprego existentes, quer no setor público, quer no setor privado, e apoiar os ex-militares de modo a facilitar a sua reinserção. Em alguns dos casos proporciona orientação e formação, quer no âmbito do Ministério da Defesa, quer com entidades externas, de forma a complementar os currículos e melhorar as condições com que os militares se propõem a empregos. Pode-se dizer, de certa maneira, que o SAPROMIL é um portal de emprego do Ministério da Defesa Espanhol.

5.3. As ações corretivas

Apesar deste modelo estar em prática há cerca de uma década e dos esforços feitos nos últimos anos para coincidir a formação recebida pelos militares com as qualificações do sistema geral de ensino, a atual Ministra de Defesa espanhola, Maria Dolores de Cospedal,

¹¹ Sistema de Aproveitamento de Capacidades Profissionais do Pessoal Militar



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

considera necessário continuar com o desenvolvimento da carreira dos militares de uma forma atrativa e motivadora, que reconheça os méritos, a capacidade e potencie a sua formação (Revista Española de Defensa, 2017a).

A Ministra refere ainda que, para além dos militares receberem a respetiva formação militar, é importante que consigam obter um título civil de modo a que, no futuro, facilite a sua integração no mercado de trabalho se optarem por não prosseguir a sua carreira profissional nas FFAA. O Ministério da Defesa irá aperfeiçoar e incrementar os convénios de colaboração com o Ministério de Educação e Desporto e com as Comunidades Autónomas, orientados para melhorar a formação das praças e a obtenção da correspondente habilitação literária de acordo com o sistema educativo geral.

De igual modo o Ministério da Defesa está a desenvolver esforços e a conduzir trabalhos com o Ministério da Educação, Cultura e Desporto e o Ministério do Emprego e da Segurança Social para definir percursos de formação que permitam aos militares, por reconhecimento da experiência ou das certificações do Programa de Formação Profissional para o Emprego (*Programa de Formación para el Empleo*), completarem a formação necessária para obterem a respetiva qualificação profissional.

Apesar de reconhecer que estes acordos vêm sendo proveitosos e permitido que muitas praças sejam reintegradas no mercado de trabalho (incluindo o ingresso na Guarda Civil, no Corpo Nacional de Polícia e nas Polícias Autonómicas e Locais), a governante assume querer prosseguir os trabalhos no sentido de alcançar uma maior eficácia na aplicação dessas medidas.

Nesse sentido foi recentemente criada uma subcomissão na esfera da Comissão de Defesa do Congresso de Deputados com vista a estudar e propor um novo modelo de serviço militar que permita ampliar e incrementar as oportunidades de desenvolvimento e formação profissional tendo em vista, entre outras finalidades, a reinserção no mercado de trabalho (Congreso de los Diputados, 2016).

De forma a poderem obter uma compreensão abrangente do atual ponto de situação e dos caminhos a seguir, a subcomissão irá ouvir e recolher opiniões de responsáveis do Ministério da Defesa e dos Ramos, de Forças Armadas de outros países para comparação, de dirigentes das diversas associações profissionais de militares, de representantes de quatro Ministérios (*Educación, Cultura y Deporte, Empleo y Seguridad Social, Hacienda y Función Pública, y de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales*), das Comunidades Autónomas e de organizações empresariais e sindicais. Ouvidos os representantes e



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

especialistas, a referida subcomissão elaborará um relatório para discussão e aprovação pela Comissão de Defesa, em que serão apresentados os resultados dos principais aspetos a considerar na elaboração do novo regime profissional das praças das FFAA espanholas.

A criação desta subcomissão foi aprovada de forma unânime, uma vez que a aplicação da atual *Ley de Tropa y Marinería*, em vigor desde 2006, permitiu recolher diversas observações que aconselham a criação e definição de um modelo que conjugue as necessidades operacionais e específicas das FFAA e a formação profissional, uma vez que esta Lei, na sua atual redação, aponta caminhos (conforme atrás referido), mas não materializa as ações necessárias.

Assim, a realidade que transpõe é que, na prática, persistem enormes dificuldades dos militares em ingressarem no mercado de trabalho após terminarem o seu serviço efetivo. Um dos proponentes para a comissão agora criada é a deputada Zaida Cantera (antiga Major do Exército Espanhol), que no debate de discussão alertou para a situação precária dos militares que deixam as fileiras com 45 anos e que de repente se encontram à procura de trabalho com um currículo que pouco ou nada possui, para além de referir que trabalharam nos últimos 20 ou 25 anos nas FFAA, uma vez que raramente têm registados os cursos e a formação que tiraram porque não estão homologados, nem têm reconhecida a experiência e as capacidades profissionais adquiridas ao longo dos anos (Castillo, 2016).

Outro exemplo que materializa a imensa dificuldade dos ex-militares em ingressarem no mercado de trabalho é a mensagem passada pelo próprio Ministério da Defesa quanto às vantagens das empresas em contratarem os militares que saem das fileiras. Estas vantagens são identificadas no sítio do SAPROMIL (entre outros) onde são apontadas as capacidades de liderança e gestão de recursos humanos, de trabalho em equipa, na gestão de crises, no desenvolvimento de relações internas e externas, responsabilidade e adaptabilidade, sendo inclusive usados outros métodos, como por exemplo o verdadeiro apelo que foi efetuado ao tecido empresarial espanhol para a contratação de ex-militares e que foi publicado na forma de artigo na revista *Española de Defensa*, com o título “*Contrata a un héroe*” (Lorente, 2017, pp 41) onde se valorizam os princípios e os valores dos militares que serviram Espanha nos mais diversos teatros de operações e que foram amplamente divulgados nos órgãos de comunicação social.

Assim, independentemente das ações e cursos atrás elencados verificamos que Espanha também se debate com o problema da reinserção dos militares no mercado de trabalho quando terminam o seu vínculo às FFAA (onde se inclui um número elevado de ex-



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

militares com idade avançada, designadamente os que se encontram no compromisso de longa duração), sendo um dos trabalhos mais importantes e prioritários que a atual Ministra da Defesa assume para esta legislatura (Revista Española de Defensa, 2017b).

5.4. Análise e Síntese Conclusiva

Da análise efetuada aos dados recolhidos respeitantes ao modelo espanhol podemos concluir que a formação profissional é uma das prioridades e preocupações da tutela, incluindo o apoio e orientação para aqueles que têm de ingressar no mercado de trabalho após a cessação do vínculo às FFAA.

Verificámos que as ações e medidas prioritárias para aumentar o recrutamento constam de um pacote alargado de incentivos, tais como a possibilidade de ingressarem nos quadros permanentes ou a atribuição de elevadas percentagens de vagas para a administração central e autonómica, incluindo a Guarda Civil e a Polícia Nacional, mas igualmente a oferta de formação profissional. No que respeita à retenção, a obtenção de formação permitirá não só a possibilidade de prosseguimento da carreira nos quadros permanentes, mas igualmente potenciar a questão da reinserção, ainda que os dados relativos ao ingresso no mercado de trabalho dos militares do compromisso de longa duração não permitam inferir que a aquisição de formação por si só é garante daquele desiderato, sendo notório na necessidade, por parte do governo espanhol, da tomada de medidas corretivas para ultrapassar esta situação.

Deste modo, consideramos que as medidas implementadas por Espanha no âmbito da formação profissional com vista ao posterior ingresso no mercado de trabalho, apesar de poderem contribuir para o recrutamento não constam nos motivos principais de adesão, podendo inclusive assumir-se que uma parte substancial dos militares que obtêm formação durante a prestação de serviço têm em vista a possibilidade de concorrerem aos quadros permanentes. Logo a retenção é potenciada por uma perspetiva de carreira, assistindo-se a uma constante e crescente dificuldade de reingresso no mercado de trabalho dos militares que terminam os seus compromissos, especialmente os de longa duração. Fica desta forma infirmada a Hipótese 4, uma vez que não se conseguiu a sua validação, tendo-se obtido a resposta à Questão Derivada 4.



Conclusões

A elaboração deste trabalho de investigação centrou-se na formação ministrada nas FFAA, em particular naquela direcionada aos militares em RV/RC na categoria de praças. De modo a orientar a investigação foi levantada a seguinte Questão Central: De que maneira a formação que é ministrada aos militares em RV/RC nos Ramos das FFAA pode ser adaptada com vista à sua certificação e reconhecimento externo, de modo a promover o recrutamento, a retenção e a posterior reinserção no mercado de trabalho?

De modo a obter a resposta a esta questão foi essencial conhecer em primeiro lugar a problemática, tendo-se recorrido à revisão da literatura e à realização de entrevistas exploratórias com vista a determinar o estado da arte, tendo-se sentido desde logo a necessidade de delimitar o objeto de estudo, tendo em consideração a extensão do tema em causa. Após a definição do quadro concetual, organizado em três conceitos: formação dos militares em RV/RC, qualificações e profissionalização das FFAA, foi considerado o raciocínio hipotético-dedutivo como o mais adequado para metodologia, tendo sido estabelecidas quatro hipóteses e elaborado o modelo de análise.

De seguida procurou-se fazer o enquadramento e obter o conhecimento dos conceitos base, das diretivas e das orientações existentes com vista a cumprir com o desiderato proposto, tendo-se privilegiado a análise documental nas suas várias vertentes (legislação, doutrina, documentos oficiais, artigos e informação de fontes abertas, etc.), complementada e validada com dados recolhidos junto do MDN e dos Ramos, incluindo entrevistas.

Estando na posse dos dados essenciais, foi possível analisar o atual modelo de formação dos Ramos e verificar o ponto de situação em relação a formação certificada e reconhecida. Assim, não obstante os Ramos terem a formação orientada para a satisfação das suas necessidades, o modelo em uso permite a obtenção de alguma formação certificada e reconhecida, ainda que em número diminuto e bastante díspar entre Ramos. No entanto assiste-se a um esforço considerável por parte destes, no sentido de adaptarem os seus planos de formação de maneira a que obtenham a maior percentagem possível de certificação e reconhecimento. Deste modo, tendo sido efetuada a verificação proposta, foi possível validar a **H1: “Os Ramos já possuem formação certificada e reconhecida, estando a desenvolver trabalhos no sentido de incrementar o ajustamento dos modelos de formação com o SNQ”**.

Conhecidos os modelos e o ponto de situação, prosseguiu-se o trabalho no sentido de analisar a adequabilidade e a aplicabilidade da formação de natureza considerada



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

estritamente militar para eventual inclusão no CNQ. Antes de mais entendeu-se caracterizar a profissão militar e a sua especificidade, de modo a verificar a sua potencialidade como qualificação, designadamente através de perfis profissionais e referenciais de formação, na perspetiva da certificação destas áreas específicas. Foi igualmente identificada a eventual necessidade da mudança do paradigma da formação, de maneira a poder ser incluída formação em áreas que não são consideradas necessárias para as FFAA, verificando-se as condições que servem de base à validação da **H2: “Mesmo nas ações de formação em áreas consideradas exclusivamente de aplicação militar, é possível obter formação reconhecida e certificada de acordo com o Catálogo Nacional de Qualificações”**.

Dentro do conceito da profissionalização, enfatizou-se a pesquisa sobre a eventual contribuição da existência de formação certificada e reconhecida para o aumento do recrutamento e retenção nas FFAA. Verificou-se que, no universo estudado de potenciais candidatos, a formação não se apresenta como um dos mais fortes motivos de predisposição para ingresso, não obstante haver espaço para a aposta neste campo uma vez que permite elevar as qualificações, baixas, das praças em RV/RC. Também ao nível da retenção não é possível estabelecer uma relação direta entre a saída e permanência com a formação profissional recebida, sendo apontados outros fatores. No que diz respeito à reinserção no mercado de trabalho, ainda que não existam à data dados objetivos para quantificar a relação entre a formação recebida e a empregabilidade, é possível deduzir que venha a haver um melhor e mais rápido ingresso no mercado de trabalho por parte daqueles que se apresentem com mais e adequadas qualificações, neste caso certificadas e reconhecidas. Estas verificações apenas permitem validar parcialmente a **H3: “A possibilidade de os militares regressarem à vida civil com formação certificada e reconhecida, proporcionando-lhes uma rápida reinserção no mercado de trabalho, constitui-se como um elemento potenciador para o recrutamento e um incentivo para a retenção”**.

Na perspetiva de podermos ter uma visão mais abrangente da problemática, importava analisar outros modelos, devendo ter em conta a realidade nacional, logo com o máximo de pontos de contactos, culturais, sociais, demográficos, organizacionais, etc., e de dimensões semelhantes, ainda que à devida escala, tendo-se optado por Espanha que também se debate com este objeto de estudo. Da recolha de dados efetuada, não obstante a formação profissional ser prioritária para a tutela espanhola, esta não é, por agora, um elemento potenciador de recrutamento e retenção, sendo notórias as dificuldades que os militares que terminam o seu vínculo têm para ingressar no mercado de trabalho, independentemente de



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

possuírem formação certificada e reconhecida. Assim, e mesmo podendo ser uma situação conjuntural, as constatações apresentadas não permitem validar a **H4: “As medidas implementadas por Espanha no âmbito da formação profissional traduziram-se num aumento do recrutamento e da retenção, proporcionando uma melhor reinserção no mercado de trabalho.**

Tendo sido efetuado o percurso que validou a H1 e a H2, validada parcialmente a H3 e infirmada a H4, a resposta à QC é de que a formação ministrada aos militares em RV/RC, na sua totalidade, pode ser certificada e reconhecida, não sendo possível afirmar de forma cabal que a mesma contribuirá de forma decisiva para o recrutamento e retenção, podendo, no entanto, vir a ter um papel preponderante na reinserção no mercado de trabalho.

Assim, tendo sido apresentadas as principais conclusões, e ainda que a tutela já tenha dado orientações específicas, enumeram-se alguns contributos para o conhecimento e algumas recomendações, designadamente aquelas que possam ser consideradas para os trabalhos em curso por parte dos Ramos, que materializam a resposta à QC:

- Priorizar os processos de certificação da formação destinada às praças em RV/RC, nomeadamente dos cursos de formação inicial, não obstante dever ser considerado como desejável ter o máximo de formação certificada;
- Inscrever a totalidade da formação no CNQ, podendo-se optar por incluir toda a formação na área de educação e formação da segurança militar, mesmo que possuam conteúdos de outras áreas;
- Garantir pelo menos um referencial de formação completo de modo a assegurar uma qualificação aos militares após o término do seu vínculo, por via de formação de dupla certificação ou através do reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas e desenvolvidas ao longo da sua permanência nas fileiras e em contexto militar;
- Apostar em sinergias entre os Ramos, desenvolvendo áreas de formação específicas, designadamente as transversais e com possibilidade de formação total;
- Assegurar que, para além da formação necessária às FFAA, é proporcionada formação certificada em áreas não militares que venham a ser identificadas, com recurso à capacidade sobrança dos sistemas de formação ou através de protocolos, que permita a desejável transição para o mercado de trabalho;
- Regulamentar os processos de certificação e reconhecimento, de forma a garantir a padronização e a igualdade de oportunidades, independentemente do Ramo e da classe/especialidade do militar.



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Conquanto a investigação tenha sido abrangente, atentos às limitações a que fomos sujeitos e aos dados disponíveis, consideramos que alguns aspetos podem ser relevados para investigações futuras. O primeiro aspeto, bastante dependente de dados que à data não existem, é a efetividade destas medidas em termos de reinserção no mercado de trabalho. Para investigar esta questão e com resultados fiáveis, considera-se que tal só será possível num horizonte temporal não inferior a seis anos, ou seja, num ciclo de entradas e saídas de militares em RC, iniciando-se com o estado atual da formação, a implementação das medidas e a sua verificação nos momentos de saída, de forma a poder avaliar-se a empregabilidade resultante da formação recebida. Assim: O incremento de formação certificada e reconhecida ministrada pelas FFAA aumentou decisivamente a empregabilidade e a reinserção no mercado de trabalho?

Outro aspeto que não foi aprofundado, prende-se com a questão do recrutamento e dos incentivos à prestação de serviço militar (com consequências ao nível da retenção), o que poderá levar a que a formação certificada e reconhecida tenha sido apontada como um contributo relevante para a solução da atual falta de adesão às FFAA, em particular na categoria de praças, apesar dos dados recolhidos não apontarem nesse sentido, pelo que importará estudar e analisar não só os fatores conjunturais, mas igualmente os estruturais que, aparentemente, estarão na base da atual situação. Deste modo: Quais são as verdadeiras razões e motivos que, apesar da aparente predisposição, levam os jovens a não aderirem às FFAA e aos que entram a não cumprirem o máximo de tempo em RC?

Cremos que estas questões poderão complementar o presente trabalho e assim serem desenvolvidas no âmbito de outras investigações.



Bibliografia

- ANFEP, 2017. FORMA-TE. [Em linha] Disponível em: <https://www.forma-te.com/alteracoes-ao-sistema-nacional-de-qualificacoes> [Acedido em 10 Fev. 2017].
- ANQEP, 2014. *Guia Interpretativo do Quadro Nacional de Qualificações*. 1ª ed. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino profissional, I.P. [em linha] Disponível em: http://www.ctesp.anqep.gov.pt/PDF/Guia_interpretativo.pdf, [Acedido 23 Nov. 2016].
- ANQEP, 2015. *Guia Metodológico*. 1ª ed. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino profissional, I.P. [em linha] Disponível em: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/554>, [Acedido 23 Nov. 2016].
- ANQEP, 2016. *Catálogo Nacional de Qualificações*. [em linha] Disponível em: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Home/QNQ>, [Acedido 23 Nov. 2016].
- ANQEP, 2017. *Área de Conteúdos*. [em linha] Disponível em: <http://www.anqep.gov.pt/aaaDefault.aspx?f=1&js=0&codigono=66716673AAAAA>, [Acedido 23 Abr. 2017].
- AR, 1999. *Lei do Serviço Militar* (Lei 174/99 de 21 de setembro). Lisboa: Diário da República.
- AR, 2000. *Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato e de Voluntariado* (Decreto-Lei 320-A/2000 de 15 de dezembro). Lisboa: Diário da República.
- AR, 2004. *Alteração ao Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato e de Voluntariado* (Decreto-Lei 118/2004 de 21 de maio). Lisboa: Diário da República.
- AR, 2005. *Lei de Bases do Sistema Educativo* (Lei nº 49/2005 de 30 de agosto). Lisboa: Diário da República.
- AR, 2007. *Alteração ao Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato e de Voluntariado* (Decreto-Lei 320/2007 de 27 de setembro). Lisboa: Diário da República.
- AR, 2008. *Alteração à Lei do Serviço Militar, aprovada pela Lei n.º 174/99, de 21 de setembro* (Lei Orgânica n.º 1/2008, de 6 de maio). Lisboa: Diário da República.
- AR, 2009a. *Alteração ao Regulamento da Lei de Serviço Militar* (Decreto-Lei n.º 52/2009, de 2 de março). Lisboa: Diário da República.



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

- AR, 2009b. *Alteração ao Regulamento da Lei do Serviço Militar, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro* (Decreto-Lei n.º 52/2009, de 2 de março). Lisboa: Diário da República.
- AR, 2015. *Estatuto dos Militares das Forças Armadas* (Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio). Lisboa: Diário da República.
- Bryman, A., 2012. *Social Research Methods*. 4.^a ed. Oxford: Oxford University Press.
- Cardoso, Dr. A. V. I., 2017a. Políticas de Recrutamento e Efetivos Militares [Entrevista]. Lisboa (27 janeiro 2017).
- Cardoso, Dr. A. V. I., antonio.cardoso@defesa.pt, 2017b. Apoio Trabalho Investigação Individual - Instituto Universitário Militar [e-mail] Mensagem para Esquelim Marques (marques.ace@ium.pt). Várias.
- Castillo, C., 2016. *El Estado condena al paro a 80.000 de sus empleados por cumplir 45 años*. Público. [Em linha] Disponível em: <http://www.publico.es/politica/condena-al-paro-80-000.html> [Acedido em 19 Jan. 2017].
- CFMTFA, 2016a. Manual da Qualidade da Formação. Ota: Força Aérea.
- CFMTFA, 2016b. Manual do Sistema de Gestão Qualidade Formação. Ota: Força aérea.
- CIOFE, 2016. *CIOFE*. [em linha] Disponível em: <http://dgrdn.pt/areas-de-atuacao/dspsm/ciofe.html> [Acedido 18 Nov. 2016].
- Coelho, Dr. A. A. R., 2017a. Políticas de Pessoal para a Defesa Nacional. Perspetivas do MDN. In: IUM/AEA, 2017. *Políticas de Recursos Humanos nas Forças Armadas*. Instituto Universitário Militar, 1 fevereiro 2017. Pedrouços: IUM.
- Coelho, Dr. A. A. R., 2017b. Políticas de Recursos Humanos nas Forças Armadas – Formação Profissional [Entrevista]. Pedrouços (1 fevereiro 2017).
- Congreso de los Diputados, 2016. *Boletín Oficial de las Cortes Generales*. [Em linha] Disponível em: http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Publicaciones?_piref_73_2342619_73_1340041_1340041.next_page=/wc/buscarPublicacionesForm [Acedido em 2 Fevereiro 2017].
- DGPRM, 2012. Estudo das razões de saída do RV/RC nas Forças Armadas. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- DGPRM, 2008. Militares RV/RC – Estudo de caracterização. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- DGRDN, 2016a. *DGRDN*. [em linha] Disponível em: <http://dgrdn.pt/>, [Acedido 18 Nov.



2016].

DGRDN, 2016b. *Regime de Incentivos*. [em linha] Disponível em: <http://dgrdn.pt/areas-de-atuacao/dpsm/regime-de-incentivos.html> [Acedido 19 Nov. 2016].

DGRDN, 2017. Os Jovens e as Forças Armadas - Estudo desenvolvido no âmbito do Dia da Defesa Nacional 2016 (Relatório Síntese), Lisboa: MDN. . [Em linha] Disponível em: <http://www.defesa.pt/Paginas/InqueritoDiadaDefesaNacional-2016.aspx> [Acedido em 3 Fev. 2017].

Direção de Formação - Marinha, 2017. Subportal da Direção de Formação da Marinha. [Em linha] Disponível em: <https://intranet.marinha.pt/subportais/SP/DirecaoFormacao/newsletters/Paginas/default.aspx> [Acedido em 28 Fev. 2017].

DUAL, 2017. DUAL - Qualificação Profissional. [Em linha] Disponível em: <https://www.dual.pt/> [Acedido em 1 Mar. 2017].

Ejército de Tierra, 2016. *Dirección de Asistencia al Personal - Formación para el empleo*. [em linha] Disponível em: <http://www.diaper.ejercito.mde.es/promocion/formacionempleo/> [Acedido 10 Dez. 2016].

Exército, 2014a. Manual Didático (MD) 240-01 (Qualidade da Formação). Évora: Comando da Instrução e Doutrina.

Exército, 2014b. Manual Didático (MD) 240-02 (Certificação da Formação). Évora: Comando da Instrução e Doutrina.

Exército, 2016. *Portal Recrutamento Exército*. [em linha] Disponível em: <http://www.exercito.pt/pt/recrutamento/candidata-te> [Acedido 23 Nov. 2016].

Ferreira, N. A. F., 2017. “*Contrata um herói do Afeganistão*”, o apelo para arranjar emprego a soldados. [em linha] Disponível em: <http://observador.pt/2017/01/12/contrata-um-heroi-do-afeganistao-o-apelo-para-arranjar-emprego-a-soldados/> [Acedido 16 Jan. 2017].

Ferro, R. L., 2016. Formação - *Soft Skills versus Hard Skills*. Human - Recursos humanos e Gestão, Setembro, p. 32. [Em linha] Disponível em: <http://www.upageit.com/ebooks/justmedia/human91/pdf/human91.pdf> [Acedido em 6 Fevereiro 2017].



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

- Figueiredo, Brigadeiro-General J. M. M. P., 2017a. In: IUM/AEA, 2017. *Processos de formação nos Ramos das Forças Armadas e Guarda Nacional Republicana*. Instituto Universitário Militar, 1 fevereiro 2017. Pedrouços: IUM.
- Figueiredo, Brigadeiro-General J. M. M. P., 2017b. A Formação Certificada e Reconhecida na Força Aérea Portuguesa [Entrevista]. Pedrouços (1 fevereiro 2017).
- Força Aérea, 2016. *CRFA*. [em linha] Disponível em: <http://www.emfa.pt/www/po/crfa/recrutamento-001-recrutamento> [Acedido 23 Nov. 2016].
- Gonçalves, Major N. P. L., goncalves.npl@mail.exercito.pt, 2017. Apoio Trabalho Investigação Individual - Instituto Universitário Militar [e-mail] Mensagem para Esquetim Marques (marques.ace@ium.pt). Várias.
- IEEE, 2013. *Informe de resultados del X Estudio del CIS: “Defensa Nacional y Fuerzas Armadas”*. Madrid: Instituto Español de Estudios Estratégicos. [em linha] Disponível em: http://www.ieee.es/Galerias/fichero/ESociologicos/2014/X_ENCUESTA_CIS_MAR14.pdf [Acedido 10 Mar. 2017].
- IESM, 2015a. *NEP / ACA - 010*. Lisboa: Instituto de Estudos Superiores Militares.
- IESM, 2015b. *NEP / ACA -018*. Lisboa: Instituto de Estudos Superiores Militares.
- IESM, 2016. *Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação*. Lisboa: Instituto de Estudos Superiores Militares.
- INCUAL, 2017. *Instituto Nacional de las Cualificaciones. Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Cometidos operativos básicos y de seguridad militar*. [em linha] Disponível em: https://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/BDC/SEA183_2.pdf [Acedido 10 Mar. 2017].
- INE, 2011. Classificação Portuguesa das Profissões 2010. [Em linha] Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=107961853&PUBLICACOEStema=00&PUBLICACOEsmodo=2 [Acedido em 6 Fevereiro 2017].
- Jefatura del Estado, 2006. *Ley de Tropa y Marineria (Ley n.º 8/2006, de 24 de abril)* – Última actualización publicada el 31/20/2015. Madrid: Boletín Oficial del Estado. [Em linha] Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7319> [Acedido em 1 fevereiro 2017].



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

- Lobo, E., 2012. *A Formação Profissional nas Forças Armadas*. Lisboa: Instituto de Estudos Superiores Militares.
- Lorente, J. A. C., 2017. Contrata a un héroe. *Revista Española de Defensa*, Febrero, p. 41. [Em linha] Disponível em: <http://www.defensa.gob.es/gabinete/red/2017/red/red-336.html> [Acedido em 25 Fev. 2017].
- MAET, 2005. Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (Portaria n.º 256/2005, de 16 de março). [Em linha] Disponível em: [http://www.dgeec.mec.pt/np4/glossigo/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=581&fileName=Port_256_2005_16Mar_o.pdf](http://www.dgeec.mec.pt/np4/glossigo/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=581&fileName=Port_256_2005_16Mar_o.pdf) [Acedido em 17 Fevereiro 2017].
- Marinha, 2016a. Manual da Qualidade da Formação – Conceitos, Princípios e Organização (MESUP1 PARTE I(B)). Lisboa: Superintendência do Pessoal.
- Marinha, 2016b. *CANDIDATA-TE*. [em linha] Portal da Marinha. Disponível em: <http://www.marinha.pt/pt-pt/pertencer-marinha/recrutamento/Paginas/Recrutamento.aspx> [Acedido 23 Nov. 2016].
- Marinha, 2016c. Manual da Qualidade da Formação – Procedimentos e Instruções (MESUP1 PARTE II(B)). Lisboa: Superintendência do Pessoal.
- Marinha, 2017. Comissão eventual para o desenvolvimento das oportunidades profissionais - CEDOP (Despacho do Despacho do Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada, n.º 10/17, de 15 de fevereiro). Ordem da Armada n.º 1 de 15 de fevereiro de 2017.
- MDN, 2015a. Aprova a orgânica da Marinha (Decreto Regulamentar n.º 10/2015), Lisboa: MDN.
- MDN, 2015b. Aprova a orgânica da Força Aérea (Decreto Regulamentar n.º 12/2015), Lisboa: MDN.
- MDN, 2016. *Despacho do Secretário de Estado da Defesa Nacional com vista à concretização de medidas pela Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional* (Despacho n.º 8474/2016 de 20 de junho). Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2017. Inquérito Dia da Defesa Nacional - 2016 . [Em linha] Disponível em: <http://www.defesa.pt/Paginas/Inqu%C3%A9ritoDiadaDefesaNacional-2016.aspx> [Acedido em 27 Janeiro 2017].
- MECD, 2017. *Cualificaciones Profesionales del Catálogo Nacional por Familia Profesional - Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*. [Em linha] Disponível



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

em: https://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_CualCatalogo_SEA.html

[Acedido em 26 Fev. 2017].

Melo, Major-General P. J. P., 2017. A Gestão de Recursos Humanos no Exército. In: IUM/AEA, 2017. *Processos de gestão e Administração de Recursos Humanos nos Ramos das Forças Armadas*. Instituto Universitário Militar, 25 janeiro 2017. Pedrouços: IUM.

Ministerio de Defensa, 2017a. Reclutamiento. [Em linha] Disponível em:

http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/que_ofrecemos/un_futuro/apoyo.htm

[Acedido em 20 Jan. 2017].

Ministerio de Defensa, 2017b. SAPROMIL. [Em linha] Disponível em:

<http://www.sapromil.es/> [Acedido em 21 Jan. 2017].

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2004. *Equivalencias entre los títulos de Técnico Militar y los títulos de Técnico correspondientes a la Formación Profesional Específica*. [Em linha] Disponível em:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2004-1511 [Acedido em 22 Fev. 2017].

MTSS, 2007. *Estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações* (DL396/2007, de 31 de dezembro). Lisboa: Diário da República.

MTSS, 2009. *Regula o Quadro Nacional de Qualificações* (Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho). Lisboa: Diário da República.

MTSS, 2017. *Altera o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que asseguram o seu funcionamento* (Decreto-Lei n.º 14/2017 de 26 de janeiro) [Em linha] Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/105808927/details/maximized> [Acedido em 1 fevereiro 2017].

NATO, 2013. *Bi-SC 75-7 Education and Individual Training Directive*, Virginia: ACT.

Pereira, Capitão-tenente O. M., otilia.maria.pereira@marinha.pt, 2017. Apoio Trabalho Investigação Individual - Instituto Universitário Militar [e-mail] Mensagem para Esquetim Marques (marques.ace@ium.pt). Várias.

Picado, Major P., pcpicado@emfa.pt, 2017. Apoio Trabalho Investigação Individual - Instituto Universitário Militar [e-mail] Mensagem para Esquetim Marques (marques.ace@ium.pt). Várias.

RAND, 2015. *What Veterans Bring to Civilian Workplaces*. [Em linha] Disponível em: <http://www.rand.org/pubs/tools/TL160z1.html> [Acedido em 25 Fev. 2017].



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

- Revista Española de Defensa, 2017a. Revista Española de Defensa, Enero, pp. 12-19. [Em linha] Disponível em: <http://www.defensa.gob.es/gabinete/red/2017/red/red-335.html> [Acedido em 25 Fev. 2017].
- Revista Española de Defensa, 2017b. Revista Española de Defensa, Febrero, pp. 6-13. [Em linha] Disponível em: <http://www.defensa.gob.es/gabinete/red/2017/red/red-336.html> [Acedido em 25 Fev. 2017].
- Ribeiro, Comodoro A. S., 2017a. A Formação na Marinha Portuguesa. In: IUM/AEA, 2017. *Processos de formação nos Ramos das Forças Armadas e Guarda Nacional Republicana*. Instituto Universitário Militar, 1 fevereiro 2017. Pedrouços: IUM.
- Ribeiro, Comodoro A. S., 2017b. A Formação Certificada e Reconhecida na Marinha Portuguesa [Entrevista]. Pedrouços (1 fevereiro 2017).
- Rodrigues, Dr. J. F. F., joao.rodrigues@defesa.pt, 2017. Apoio Trabalho Investigação Individual - Instituto Universitário Militar [e-mail] Mensagem para Esqueting Marques (marques.ace@ium.pt). Várias.
- Sampaio, R., 2009. *Formação Militar vs Formação Civil*. Lisboa: Instituto de Estudos Superiores Militares.
- Sánchez, N. M. R., 2015. La Formación Profesional en las FAS. Revista Española de Defensa, Julio-Agosto, pp. 12-13. [Em linha] Disponível em: <http://www.defensa.gob.es/gabinete/red/2015/red/red-319.html> [Acedido em 25 Fev. 2017].
- Santos, B. d., Damásio, B. & Sousa, A. e., 2012. A Racionalização de Recursos Humanos nas Forças Armadas. Boletim Ensino Investigação, Volume 13, pp. 77-104. [Em linha] Disponível em: http://www.iesm.pt/cisdi/boletim/Artigos/Artigo_4.pdf [Acedido em 20 Fev. 2017].
- Santos, Coronel A. J. P., 2017a. A Formação no Exército Português. In: IUM/AEA, 2017. *Processos de formação nos Ramos das Forças Armadas e Guarda Nacional Republicana*. Instituto Universitário Militar, 1 fevereiro 2017. Pedrouços: IUM.
- Santos, Coronel A. J. P., 2017b. A Formação Certificada e Reconhecida no Exército Português [Entrevista]. Pedrouços (1 fevereiro 2017).
- SEDN, 2016. *Certificação da formação profissional nas Forças Armadas* (Ofício n.º 4306/CG de 15 de novembro). Lisboa: Gabinete do Secretário de Estado da Defesa Nacional.



Superintendente do Pessoal, 2016. Exames de aferição de competências e desempenhos de cursos do PAFM II (Despacho nº 34/2016, de 8 de julho). Lisboa: Superintendência do Pessoal, Marinha.

Tavares, I., 2016. Azeredo Lopes: "É possível fazer diferente. Esta é outra lição extraordinária que a esquerda dá". SAPO 24, 7 Dezembro. [Em linha] Disponível em: <http://24.sapo.pt/atualidade/artigos/azeredo-lopes-e-possivel-fazer-diferente-esta-e-outra-licao-extraordinaria-que-a-esquerda-da>, [Acedido em 21 Dez. 2016].

UNESCO, 2014. UNESCO Institute for Statistics. [Em linha] Disponível em: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isc-ed-fields-of-education-training-2013.pdf> [Acedido em 1 fevereiro 2017].

XXI Governo, 2015. *Programa do XXI Governo Constitucional*. [livro eletrónico] Lisboa: XXI Governo. Disponível em: <http://www.portugal.gov.pt/pt/o-governo/prog-gc21/20151127-programa.aspx>, [Acedido em 23 Nov. 2016].



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Anexo A - Descrição dos níveis do Quadro Nacional de Qualificações

Tabela 9 – Descrição dos níveis do QNQ por domínios

		Conhecimento	Aptidões	Atitudes
		O acerto de factos, princípios, teorias e práticas relacionadas com um domínio de estudos ou de atividade profissional.	A capacidade de aplicar o conhecimento e utilizar os recursos adquiridos para concluir tarefas e solucionar problemas. Pode ser cognitiva (utilização de pensamento lógico, intuitivo e criativo) e prática (implicando destreza manual e o recurso a métodos, materiais, ferramentas e instrumentos).	A capacidade para desenvolver tarefas e resolver problemas de maior ou menor grau de complexidade e com diferentes graus de autonomia e responsabilidade.
Níveis de qualificação	Nível 1	Conhecimentos gerais básicos.	Aptidões básicas necessárias à realização de tarefas simples.	Trabalhar ou estudar sob supervisão direta num contexto estruturado.
	Nível 2	Conhecimentos factuais básicos numa área de trabalho ou de estudo.	Aptidões cognitivas e práticas básicas necessárias para a aplicação da informação adequada à realização de tarefas e à resolução de problemas correntes por meio de regras e instrumentos simples.	Trabalhar ou estudar sob supervisão, com um certo grau de autonomia.
	Nível 3	Conhecimentos de factos, princípios, processos e conceitos gerais numa área de estudo ou de trabalho.	Uma gama de aptidões cognitivas e práticas necessárias para a realização de tarefas e a resolução de problemas através da seleção e aplicação de métodos, instrumentos, materiais e informações básicas.	Assumir responsabilidades para executar tarefas numa área de estudo ou de trabalho. Adaptar o seu comportamento às circunstâncias para fins da resolução de problemas.
	Nível 4	Conhecimentos factuais e teóricos em contextos alargados numa área de estudo ou de trabalho.	Uma gama de aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções para problemas específicos numa área de estudo ou de trabalho.	Gerir a própria atividade no quadro das orientações estabelecidas em contextos de estudo ou de trabalho, geralmente previsíveis, mas suscetíveis de alteração. Supervisionar as atividades de rotina de terceiros, assumindo determinadas responsabilidades em matéria de avaliação e melhoria das atividades em contextos de estudo ou de trabalho.
	Nível 5	Conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos numa determinada área de estudo ou de trabalho e consciência dos limites desses conhecimentos.	Uma gama abrangente de aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções criativas para problemas abstratos.	Gerir e supervisionar em contextos de estudo ou de trabalho sujeitos a alterações imprevisíveis. Rever e desenvolver o seu desempenho e o de terceiros.
	Nível 6	Conhecimento aprofundado de uma determinada área de estudo ou de trabalho que implica uma compreensão crítica de teorias e princípios.	Aptidões avançadas que revelam a mestria e a inovação necessárias à resolução de problemas complexos e imprevisíveis numa área especializada de estudo ou de trabalho.	Gerir atividades ou projetos técnicos ou profissionais complexos, assumindo a responsabilidade da tomada de decisões em contextos de estudo ou de trabalho imprevisíveis. Assumir responsabilidades em matéria de gestão do desenvolvimento profissional individual e coletivo.
	Nível 7	Conhecimentos altamente especializados, alguns dos quais se encontram na vanguarda do conhecimento numa determinada área de estudo ou de trabalho, que sustentam a capacidade de reflexão original e ou investigação. Consciência crítica das questões relativas aos conhecimentos numa área e nas interligações entre várias áreas.	Aptidões especializadas para a resolução de problemas em matéria de investigação e ou inovação, para desenvolver novos conhecimentos e procedimentos e integrar os conhecimentos de diferentes áreas.	Gerir e transformar contextos de estudo ou de trabalho complexos, imprevisíveis e que exigem abordagens estratégicas novas. Assumir responsabilidades por forma a contribuir para os conhecimentos e as práticas profissionais e/ou para rever o desempenho estratégico de equipas.
	Nível 8	Conhecimentos de ponta na vanguarda de uma área de estudo ou de trabalho e na interligação entre áreas.	As aptidões e as técnicas mais avançadas e especializadas, incluindo capacidade de síntese e de avaliação, necessárias para a resolução de problemas críticos na área da investigação e/ou da inovação para o alargamento e a redefinição dos conhecimentos ou das práticas profissionais existentes.	Demonstrar um nível considerável de autoridade, inovação, autonomia, integridade científica ou profissional e assumir um firme compromisso no que diz respeito ao desenvolvimento de novas ideias ou novos processos na vanguarda de contextos de estudo ou de trabalho, inclusive em matéria de investigação.

Fonte: (MTSS, 2009)



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Anexo B - Modelo de Análise

Tabela 10 – Modelo de Análise

QC	QD	HIP	Conceito	Dimensões	Variáveis	Indicadores
De que forma a formação que é ministrada aos militares em RV/RC nos Ramos das FFAA pode ser adaptada com vista à sua certificação e reconhecimento externo, de modo a promover o recrutamento, a retenção e a posterior reinserção no mercado de trabalho?	QD1: Quais as medidas tomadas pelos Ramos no âmbito dos seus modelos de formação com vista a assegurar a certificação e o reconhecimento da formação que ministram?	H1: Os Ramos já possuem formação certificada e reconhecida, estando a desenvolver trabalhos no sentido de incrementar o ajustamento dos modelos de formação com o SNQ.	Formação dos militares RV/RC	Marinha	<ul style="list-style-type: none"> - Modelo de Formação - Classes e Especialidades - Formação Certificada - Formação Reconhecida 	<ul style="list-style-type: none"> - Caracterização Formação - Quantidade de UFCD - Número de Formação Reconhecida - Classes e Especialidades com Formação Cert./Rec.
				Exército		
				Força Aérea		
	QD2: De que forma a formação decorrente dos requisitos funcionais dos militares em RV/RC, nomeadamente nas áreas estritamente de cariz militar, poderá ser compatível com as áreas e qualificações do SNQ?	H2: Mesmo nas ações de formação em áreas consideradas exclusivamente de aplicação militar, é possível obter formação reconhecida e certificada de acordo com o Catálogo Nacional de Qualificações.	Qualificações	Profissões	<ul style="list-style-type: none"> - Profissão Militar - Alinhamento com o CNQ - Equivalências Qualificações - Áreas estritamente militares - Pedagogia da Formação 	<ul style="list-style-type: none"> - Reconhecimento Profissão Militar - Diferenças áreas natureza militar - Possibilidades alinhamento com o CNQ - Atuais metodologias de formação - Formação áreas não necessárias FFAA
				Áreas CNQ		
				Metodologia		
	QD3: Qual o contributo que a certificação e o reconhecimento de competências obtidas nos sistemas de formação das FFAA poderão ter no aumento do recrutamento e retenção, e na posterior reinserção no mercado de trabalho?	H3: A possibilidade de os militares regressarem à vida civil com formação certificada e reconhecida, proporcionando-lhes uma rápida reinserção no mercado de trabalho, constitui-se como um elemento potenciador para o recrutamento e um incentivo para a retenção.	Profissionalização das FFAA	Recrutamento	<ul style="list-style-type: none"> - Fluxo de militares RV/RC - Ingresso FFAA - Renovação / rescisão contratos - Saídas FFAA - Reinserção mercado de trabalho - Formação como incentivo 	<ul style="list-style-type: none"> - Caracterização Audiência DDN - Motivos Ingresso FFAA - Motivos Permanência FFAA - Motivos Saídas FFAA - Emprego à saída das FFAA
				Retenção		
				Reinserção		
	QD4: De que forma as medidas e os modelos adotados por Espanha no âmbito da formação profissional contribuíram para o recrutamento, retenção e reinserção no mercado de trabalho?	H4: As medidas implementadas por Espanha no âmbito da formação profissional traduziram-se num aumento do recrutamento e da retenção, proporcionando uma melhor reinserção no mercado de trabalho.		Case Study	<ul style="list-style-type: none"> - Modelo em uso em Espanha 	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas (incentivos) - Processos - Resultados

Fonte: Autor (2017)



Anexo C - Sistematização do percurso da investigação

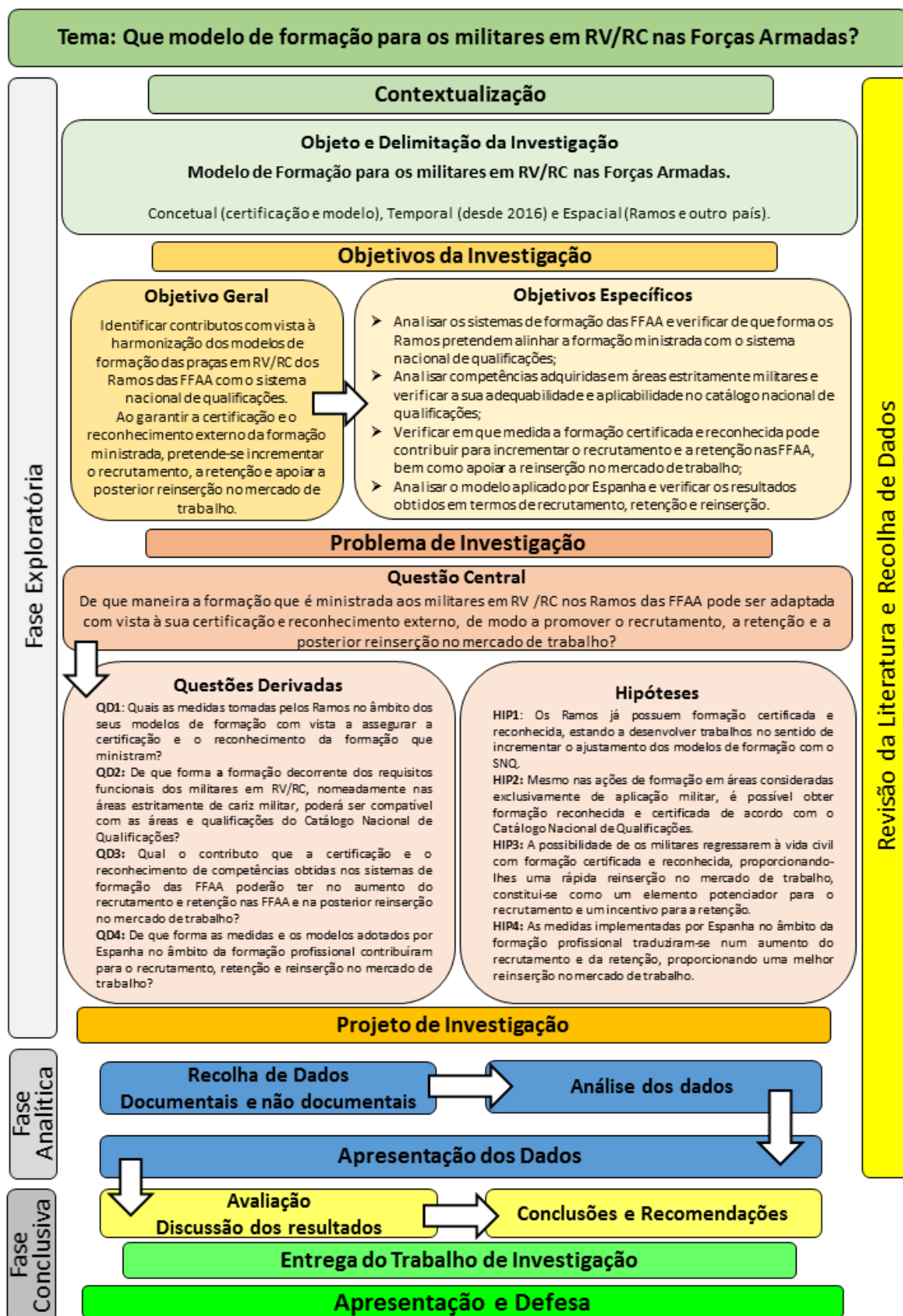


Figura 12 – Sistematização do percurso da investigação

Fonte: Autor (2017)



Anexo D - Caracterização e Tipologia da formação ministrada nas FFAA

Tabela 11 – Caracterização da Formação ministrada pelas FFAA

Tipo de Formação	Caracterização
Formação de Base	De índole científica, cultural e profissional, destinada a satisfazer as qualificações indispensáveis ao desempenho de cargos e exercício de funções militares, em cada categoria
Formação Comportamental	Consubstanciada numa sólida educação militar, moral e cívica, tendo em vista desenvolver nos militares qualidades de desempenho, as virtudes e a dedicação ao serviço, inerentes à condição militar
Preparação Específica	Visa conferir competências e capacidade para atuar em situações de risco e incerteza típicas do combate armado, em resposta às exigências da segurança e da defesa nacionais
Preparação física e militar	Visa conferir aos militares o desembaraço físico e a prontidão imprescindíveis ao cumprimento das missões que lhes estão incumbidas

Fonte: Adaptado pelo Autor (AR, 2015)

Tabela 12 – Tipologias de Ciclos de Estudos e Cursos nas FFAA

Tipologia	Caracterização
Ciclos de estudos e cursos de formação inicial	Habilitam ao ingresso nas diferentes categorias e classe, arma, serviço ou especialidade.
Outros ciclos de estudos de nível superior	Habilitam os militares com conhecimentos complementares, conferentes ou não de grau académico.
Cursos de promoção	Destinados a habilitar o militar com os conhecimentos técnico -militares necessários ao desempenho de cargos e exercício de funções de nível e responsabilidade mais elevados, sendo condição especial de acesso ao posto imediato e de avaliação obrigatória.
Cursos de especialização	Visam conferir, desenvolver ou aprofundar conhecimentos e aptidões profissionais numa técnica ou área do saber, necessários ao exercício de determinadas funções específicas para as quais são requeridos conhecimentos suplementares ou aptidões próprias.
Cursos de atualização	Visam a adaptação do militar à evolução técnica, permitindo o acompanhamento do progresso do conhecimento.
Cursos de aperfeiçoamento	Destinam-se a melhorar competências e conhecimentos técnico -militares específicos, em complemento de formação anteriormente adquirida.
Cursos de valorização	Não se enquadram em nenhuma das definições anteriores, mas que se destinam, também, ao desenvolvimento das competências transversais dos militares com benefícios para o desempenho das suas funções, conferindo habilitação académica, técnica ou profissional.

Fonte: Adaptado pelo Autor (AR, 2015)



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Anexo E - Formação Inicial Reconhecida e Certificada da Marinha

Tabela 13 – Formação Reconhecida e Certificada da Marinha

Designação do Curso	Saída Profissional	Situação do curso	Entidade certificadora	Diploma de aprovação	Observações (caso se aplique)
Curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores (AET05)	Formador	Certificado (desde 1998)	Instituto do Emprego e Formação Profissional	Decreto-lei n.º 95/92, 23 de Maio; Portaria 1119/97 de 05 de Novembro.	Confere o Certificado de Competências Pedagógicas (CCP)
Curso de Aperfeiçoamento em Nadador Salvador (AEN02)	Nadador-salvador	Atividade regulamentada	Instituto de Socorros a Náufragos	- Lei n.º 68/2014, de 29 de agosto; - Portaria n.º 373/2015, de 20 de outubro	Confere o Certificado de Nadador-salvador
Curso de Formação de Praças Mergulhadores (CFP11)	Mergulhador Profissional	Reconhecido	Direção Geral de Autoridade Marítima	Lei 70/2014, de 1 de setembro	Certificado de Mergulhador intermédio
Curso de Formação de Marinheiros Eletricistas	Técnico Responsável por Instalações Elétricas de Serviço Particular (GP-3)	Reconhecido	Direção Geral de Energia	Ofício n.º 4978, de 21 de Março de 1997, da Direcção-Geral de Energia	-
Curso Básico de Segurança Contra Incêndios (ANL38)	Prevenção e Combate a Incêndios	Reconhecido	Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos	Ofício 1781, 6 FEV.03, do Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos	-
Curso de Operador de Panificação (ALT11)	Pasteleiro/ Padeiro	Integra UFCD do CNQ	Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP)	Protocolo estabelecido com o Grupo Gerónimo Martins – Pingo Doce	Certificado emitido via SIGO (Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa)

Fonte: Adaptado pelo Autor (Pereira, 2017)



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Anexo F - Formação Inicial Reconhecida e Certificada do Exército

Tabela 14 – Formação Reconhecida e Certificada do Exército

Especialidades	Áreas	Formação Reconhecida ou com UFCD certificadas de acordo com o CNQ
Todas	Frequência do CFGCPE-RV/CE	0683 CNQ – Ética e deontologia profissionais / 3069 CNQ – Topografia e cálculo - noções básicas / 3736 CNQ – Ordem unida e protocolo / 4283 CNQ – Saúde e socorrismo
Transportes	Condução Viaturas Militares Ligeiras	Os certificados de condução são reconhecidos pelo IMT.
	Condução Viaturas Militares Pesadas	Os certificados de condução são reconhecidos pelo IMT.
Administração Militar	Restauração	7731 CNQ – Higiene e Segurança Alimentar na Restauração. / 3297 CNQ – Sistema HACCP. / 3315 CNQ – Nutrição e Dietética. / 3299 CNQ – Cozinha - Organização e Funcionamento. / 8241 CNQ – Sopas, Cremes e Aveludados. 8240 CNQ – Fundos de cozinha e molhos base. / 8242 CNQ – Confeções básicas de Pastelaria. / 8245 CNQ – Peixes e Mariscos. / 8246 CNQ – Carnes, Aves e Caça.
	Panificação	7731 CNQ – Higiene e segurança Alimentar na Restauração. / 3297 CNQ – Sistema HACCP. / 1749 CNQ – Pastelaria /Padaria – organização e produção. / 5302 CNQ – Confeção de massas de panificação.
Engenharia	Operador de Equipamento Pesado de Engenharia	3911 CNQ - Tecnologia - infraestruturas e edificações. / 3912 CNQ - Desenho técnico - fundações e topografia. / 3913 CNQ - Mecânica e eletricidade. / 3914 CNQ - Compactação de solos. / 3915 CNQ - Colocação em serviço e circulação obra/estrada – normas. / 3916 CNQ - Manobra e estacionamento – regras. / 3917 CNQ - Equipamentos de movimentação de terras - verificação e ensaio. / 3918 CNQ - Equipamentos de movimentação de terras – manutenção. / 3919 CNQ - Retroescavadora - carga e escavação. / 3920 CNQ - Trator bulldozer - corte e empurramento de terras. / 3921 CNQ - Operações com a pá carregadora de rastos. / 3922 CNQ - Escavadora rotativa - escavação e movimentação de terras. / 3923 CNQ - Escavadora rotativa - demolição, carga de camião e transporte. / 3924 CNQ - Operações com a mini-pá carregadora. / 3925 CNQ - Camião - carga, transporte e descarga de terras. / 3926 CNQ - Movimentação, manobra e operação da grua móvel. / 3927 CNQ - Retroescavadora - abertura de valas e transporte de terras. / 3928 CNQ - Trator bulldozer - espalhamento e escarificação. / 3929 CNQ - Operações com a pá carregadora de rodas. / 3930 CNQ - Motoniveladora - espalhamento e nivelamento de terras. / 3931 CNQ - Motoniveladora - nivelamento, alinhamento e acabamento de estradas. / 3932 CNQ - Operações com equipamentos de compactação. / 3909 CNQ - Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - construção civil.
Material	Mecânica – Auto	0349 CNQ – Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho – Conceitos Básicos. / 5004 CNQ – Serralharia para mecânicos. / 5014 CNQ – Eletricidade Automóvel. / 5013 CNQ – Motores – diagnóstico de avarias informação técnica. 5016 CNQ – Sistemas de ignição e injeção eletrónica motores a gasolina. / 1544 CNQ – Sistemas de injeção diesel. 5009 CNQ – Diagnóstico e reparação em sistemas de transmissão manual. / 5010 CNQ – Sistemas de transmissão automática.
Saúde	Saúde	8530 CNQ – Sistema Integrado de Emergência Médica, Abordagem à Vítima e Reanimação. / 8531 CNQ – Abordagem Pré-hospitalar Básica às Emergências Médicas e de Trauma. / 6574 CNQ – Cuidados na higiene, conforto e eliminação. 6571 CNQ – Técnicas de posicionamento, mobilização, transferência e Transporte. / 6584 CNQ – Manutenção preventiva de equipamentos e reposição de materiais comuns às diferentes unidades e serviços da Rede Nacional de Cuidados de Saúde.

Fonte: Adaptado pelo Autor (Exército, 2016); (Gonçalves, 2017)



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Anexo G - Formação Inicial Reconhecida e Certificada da Força Aérea

Tabela 15 – Formação Reconhecida e Certificada da Força Aérea

Área	Especialidade	Créditos para os seguintes referenciais de formação	Outros
Operações	Operadores de Comunicações	346034 - Assistente Administrativo/a 346035 - Técnico/a Administrativo/a 346036 - Técnico/a de Secretariado	-----
Manutenção	Mecânicos de Armamento e Equipamento	-----	Após frequência dos Cursos de Formação de Praças e decorridos 2 anos de experiência profissional, reúnem as condições para realizar exames na Escola de Manutenção Aeronáutica da Força Aérea (EMAF), os quais lhes proporcionarão o acesso à licença de Técnico de Manutenção de Aeronaves, categoria A.
	Mecânicos de Eletricidade	522060 - Eletricista de Instalações 525085 - Eletricista de Automóveis 525083 - Mecânico/a de Automóveis Ligeiros 525090 - Mecânico/a de Serviços Rápidos 525088 - Reparador/a de Motociclos 525089 - Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	-----
	Mecânicos de Eletricidade e Instrumentos de avião	523074 - Operador/a de Eletrónica/Computadores 523072 - Operador/a de Eletrónica/Domótica 523069 - Operador/a de Eletrónica/Industrial e Equipamentos 523073 - Operador/a de Eletrónica/Instrumentação, Controlo e Telemanutenção 523070 - Operador/a de Eletrónica/Telecomunicações	Após frequência dos Cursos de Formação de Praças e decorridos 2 anos de experiência profissional, reúnem as condições para realizar exames na Escola de Manutenção Aeronáutica da Força Aérea (EMAF), os quais lhes proporcionarão o acesso à licença de Técnico de Manutenção de Aeronaves, categoria B1 e B2, respetivamente.
	Mecânicos de Eletrónica	523074 - Operador/a de Eletrónica/Computadores 523072 - Operador/a de Eletrónica/Domótica 523069 - Operador/a de Eletrónica/Industrial e Equipamentos 523073 - Operador/a de Electrónica/Instrumentação, Controlo e Telemanutenção 523070 - Operador/a de Eletrónica/Telecomunicações	-----
	Mecânicos de Material Aéreo	-----	Após frequência dos Cursos de Formação de Praças e decorridos 2 anos de experiência profissional, reúnem as condições para realizar exames na Escola de Manutenção Aeronáutica da Força Aérea (EMAF), os quais lhes proporcionarão o acesso à licença de Técnico de Manutenção de Aeronaves, categoria B1 e B2, respetivamente.



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Área	Especialidade	Créditos para os seguintes referenciais de formação	Outros
	Mecânicos de Material Terrestre	525085 - Eletricista de Automóveis 525083 - Mecânico/a de Automóveis Ligeiros 525090 - Mecânico/a de Serviços Rápidos 525088 - Reparador/a de Motociclos 525089 - Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	-----
Apoio	Abastecimento	341023 - Empregado/a Comercial 341024 - Técnico/a Comercial	-----
	Assistência e Socorro	862208 - Técnico/a de Segurança e Higiene do Trabalho 861280 - Técnico/a de Socorros e Emergências de Aeródromo 861205 - Bombeiro/a 861264 - Técnico/a de Proteção Civil 522067 - Técnico/a de Gás	-----
	Hotelaria e Subsistências	862208 - Técnico/a de Segurança e Higiene do Trabalho 811177 - Cozinheiro/a 811179 - Empregado/a de Bar (Barman/Barmaid) 811178 - Empregado/a de Mesa 541096 - Operador/a de Preparação e Transformação de Produtos Cárneos 541099 - Pasteleiro/a – Padeiro/a 811183 - Técnico/a de Cozinha/Pastelaria 811184 - Técnico/a de Mesa/Bar	-----
	Informática	481039 - Técnico/a de Informática - Sistemas 481040 - Programador/a de Informática	-----
	Polícia Aérea	862208 - Técnico/a de Segurança e Higiene do Trabalho 861280 - Técnico/a de Socorros e Emergências de Aeródromo	-----
	Saúde	729281 - Técnico/a Auxiliar de Saúde	-----
	Secretariado e Apoio dos Serviços	346036 - Técnico/a de Secretariado 346034 - Assistente Administrativo/a 346035 - Técnico/a Administrativo/a 344032 - Técnico/a de Contabilidade	-----
	Condutor Auto	-----	Os certificados de condução são reconhecidos pelo IMT.

Fonte: Adaptado pelo Autor (Força Aérea, 2016); (Picado, 2017)



Anexo H - Classificação Portuguesa das Profissões – Militares (Praças)

Tabela 16 – Profissões Militares (Praças) de acordo com a CPP

Profissão Militar – Praças das Forças Armadas					
Grande Grupo	0	Sub-Grande Grupo	03	Sub-Grupo	031 - Outro Pessoal das Forças Armadas
Grupo Base	Profissão	Designação			
0311	Praças da Marinha				
	0311.1	Praça de Comunicações (Marinha)			
	0311.2	Praça Fuzileiro			
	0311.3	Praça Mergulhador			
	0311.4	Praça de Operações (Marinha)			
	0311.5	Praça de Manobra e Serviços (Marinha)			
	0311.6	Praça Técnico de Armamento (Marinha)			
	0311.7	Outras Praças da Marinha e Equiparados			
0312	Praças do Exército				
	0312.1	Praça de Infantaria			
	0312.2	Praça de Artilharia			
	0312.3	Praça de Cavalaria			
	0312.4	Praça de Transmissões (Exército)			
	0312.5	Praça de Engenharia Militar			
	0312.6	Praça de Material Militar (Exército)			
	0312.7	Outras Praças do Exército			
0313	Praças da Força Aérea				
	0313.1	Praça da Área de Operações Aéreas			
	0313.2	Praça da Força Aérea da Área de Manutenção de Sistemas de Armas			
	0313.3	Praça da Polícia Aérea			
	0313.4	Outras Praças da Força Aérea			

Fonte: Adaptado pelo Autor (INE, 2011)



Anexo I - Exemplo de folheto para *soft skills*



WARRIORS IN THE WORKFORCE
A RESOURCE FOR LEADERS AND HIRING MANAGERS

Essential Skills Service Members Gain DURING PROFESSIONAL MILITARY TRAINING

Use this card to
translate military
training into
civilian skills.

During their military careers, service members receive extensive, full-time training not only in technical specialties but in valuable nontechnical (or soft) skills, such as leadership, decisionmaking, persistence, and communication. These skills are vital to success in the civilian workforce, but translating military terminology into civilian workplace parlance can be challenging. This reference card identifies many of the essential skills that enlisted service members from the Army and Marine Corps combat arms occupations¹ have learned in formal, in-residence professional military training programs that explicitly and implicitly teach these skills. This knowledge will help you better evaluate résumés, conduct interviews, and make informed hiring decisions by increasing your awareness of what these veterans have to offer your organization.

Flip the card for an overview of each course and answers to commonly asked questions. Scan the QR code to access in-depth materials, including skills descriptions, our methodology and sources, and notes.

COURSES TAUGHT TO COMBAT ARMS SERVICE MEMBERS, AND WHAT THEY MEAN FOR YOU

COMPARABLE CIVILIAN EXPERIENCE LEVEL	Entry-Level				Midlevel				Mid- to Senior-Level				Senior-Level			
	ARMY COURSES				MARINE CORPS COURSES											
	Basic Combat Training	Basic Leader Course	Advanced Leader Course	Senior Leader Course	Recruit Training	Corporals Course**	Sergeants Course**	Career Course**	Advanced Course**							
MILITARY RANK	E-1 to E-2	E-4 to E-5	E-5 to E-6	E-6 to E-7	E-1 to E-2	E-4	E-5	E-6	E-7							
Handling work stress	●	●	●	●	*	*	*	*	*							
Being dependable and reliable	●	●	●	●	*	*	*	*	*							
Persistence	●	●	●	●	*	*	*	*	*							
Conscientiousness and attention to detail	●	●	●	●	*	*	*	*	*							
Interpersonal skills	●	●	●	●	*	*	*	*	*							
Teamwork and team-building	●	●	●	●	*	●	●	●	●							
Leading, motivating, and inspiring others		●	●	●		●	●	●	●							
Oral communication		●	●	●			●	●	●							
Decisionmaking/decisiveness		●	●	●			●	●	●							
Training others		●	●	●			●	●	●							
Managing and supervising the work of others		●	●	●				●	●							
Critical thinking				●		●	●	●	●							
Written communication							●	●	●							
Project planning				●												

NOTE: Some skill differences between the Army and the Marine Corps may be more apparent than real. For example, Army instructors tended to describe courses as addressing management and supervision, whereas Marine Corps instructors tended to describe them as addressing leadership and mentoring. All are important elements of what many consider simply "leadership."

¹ This resource was developed first for the combat arms occupations. Future similar resources could be produced for other military occupations, including occupations in the Air Force and Navy.

^{*} Marine Corps Recruit Training course materials were not available for analysis. However, students in that course likely learn skills similar to those taught in Army Basic Combat Training.

^{**} Taken by a subset of personnel. Not completed by all marines.

● = a key skill taught in the course



● = a key skill taught in a previous course

Figura 13 – Exemplo de folheto para *soft skills*

Fonte: (RAND, 2017)



Anexo J - Extrato das Qualificações Profissionais - Militares (Espanha)

		FONDO SOCIAL EUROPEO El FSE invierte en tu futuro	Fecha 11/5/2012 10:43:12 Página 1 de 21 Informe INCUAL-Intranet
---	---	--	---

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	COMETIDOS OPERATIVOS BÁSICOS Y DE SEGURIDAD MILITAR
Familia Profesional	Seguridad y Medio Ambiente
Nivel	2
Código	SEA183_2
Versión	5
Situación	RD 1228/2006
Actualización	

Competencia general
Desempeñar los cometidos operativos y de seguridad correspondientes a un militar profesional de tropa y marinería.

Unidades de competencia

- UC0585_2: Actuar de acuerdo a la organización de las Fuerzas Armadas, para desarrollar los cometidos operativos y de seguridad
- UC0584_2: Actuar de acuerdo a los procedimientos de seguridad para la protección y defensa de bienes, instalaciones y personas
- UC0582_2: Desarrollar las funciones militares básicas relacionadas con la operatividad de las Fuerzas Armadas
- UC0583_2: Aplicar las técnicas de uso y conservación del armamento reglamentario de forma experta

Entorno Profesional

Ámbito Profesional
Desarrolla su actividad fundamentalmente en el ámbito de la Defensa Nacional.

Sectores Productivos
Defensa Nacional.
Organizaciones Internacionales para la defensa y la seguridad.

Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes
Soldado y marinerio profesional de las Fuerzas Armadas españolas.

Formación Asociada (600 horas)

Módulos Formativos

- MF0585_2: Organización militar.(60 h)
- MF0584_2: Vigilancia y protección.(210 h)
- MF0582_2 : Formación militar básica.(210 h)
- MF0583_2: Armamento y tiro.(120 h)

Figura 14 – Extrato das Qualificações Profissionais - Militares (Espanha)

Fonte: (INCUAL, 2017)



Anexo K - Razões de Saídas das FFAA

Tabela 17 – Razões de saídas das FFAA (2012)

Razões de saída	Ramo			
	Marinha	Exército	Força Aérea	Total
As expectativas pessoais não corresponderam à realidade da vida militar	3,17	3,42	3,56	3,38
Perda de motivação	2,95	3,21	2,68	3,14
Ter ingressado noutra emprego	2,43	3,23	4,13	3,12
Falta de perspectivas de carreira	2,96	2,82	3,23	2,86
Informação obtida durante o processo de recrutamento não correspondeu à realidade encontrada	2,52	2,88	2,71	2,81
Custo a suportar nas viagens para casa	2,55	2,85	1,71	2,74
Distância entre a Unidade e a residência	2,29	2,94	1,23	2,73
Baixa remuneração	2,65	2,69	2,61	2,68
Dificuldades de acesso aos Quadros Permanentes das FA	3,34	2,31	2,52	2,52
Limite máximo de 6 anos de contrato	2,81	2,42	1,87	2,47
Dificuldade de acesso aos incentivos previstos na Lei	2,31	2,42	2,30	2,39
Fazer muitos serviços (de 24H, ao fim-de-semana, entre outros)	2,14	2,32	1,84	2,26
Impossibilidade de continuar os estudos	2,02	2,37	1,26	2,25
Afastamento do grupo de amigos	1,99	2,34	1,30	2,22
Obrigatoriedade de permanência na Unidade	1,98	2,34	1,00	2,21
Qualidade da alimentação	1,93	2,30	1,48	2,19
Falta de atividade operacional	2,06	2,22	1,77	2,17
Falta de qualidade das infraestruturas (refeitório, alojamentos, salas de formação, etc.)	2,20	2,09	1,48	2,08
Quantidade do fardamento fornecido	1,79	2,16	1,81	2,07
Falta de camaradagem	1,43	2,18	1,13	1,99
Não ser nomeado para missões no estrangeiro (Missões de apoio à paz, cooperação técnico-militar, etc.)	1,74	2,04	1,58	1,96
Especialidade/Classe diferente da que escolhera	1,35	2,14	1,10	1,94
Quantidade de alimentação	1,54	2,03	,97	1,89
Exercícios em horário noturno	1,74	1,92	1,81	1,88
Dificuldade de acesso a assistência médica	1,72	1,91	1,26	1,84
Dificuldades de comunicação com a família	1,50	1,91	1,03	1,79
Poder ser nomeado para missões que impliquem longas ausências	1,85	1,79	1,35	1,78
Dificuldade de adaptação à vida militar	1,39	1,91	,94	1,77
Influência da família	1,27	1,91	,94	1,74
Problemas no relacionamento com os superiores hierárquicos	1,38	1,83	1,03	1,71
Falta de privacidade nos alojamentos	1,56	1,78	1,16	1,71
Problemas no relacionamento com militares mais antigos	1,50	1,74	,94	1,66
Exigência da componente física no serviço militar	1,29	1,54	1,03	1,47
Problemas no relacionamento com os camaradas	1,16	1,42	,68	1,33

Fonte: Adaptado pelo Autor (DGPRM, 2012)



Anexo L - Áreas de atuação do CIOFE

Tabela 18 – Áreas de atuação do CIOFE

Área de Atuação	Atividades desenvolvidas
INFORMAÇÃO	<ul style="list-style-type: none">- Escolar e Profissional - Informação sobre as formas de acesso à formação escolar e profissional.- Regulamento de Incentivos - Esclarecimento das dúvidas sobre o Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar.- Quadro Legal de Proteção no Desemprego.
ORIENTAÇÃO	<ul style="list-style-type: none">- Auxílio na escolha de um projeto pessoal, escolar e profissional, tendo em conta as características individuais e as oportunidades que o mundo do trabalho e formação oferecem.
FORMAÇÃO	<ul style="list-style-type: none">- Workshops Estudar com Sucesso - Promoção de uma boa organização do tempo e local de estudo e a aquisição de estratégias de aprendizagem mais eficazes.- Workshops de Emprego - Desenvolvimento de uma atitude de procura de emprego ativa, sistemática e organizada ajudando na elaboração da carta de apresentação, do currículo profissional e ensaiando os comportamentos eficazes numa entrevista de emprego.- Workshops de Empreendedorismo - Desenvolvimento do conhecimento dos apoios disponíveis e formalidades a cumprir para a criação do próprio emprego ao abrigo dos Programas de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego (PAECPE) em colaboração com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e outras entidades especializadas.- Subsídio para Pagamento de Propinas - Auxílio na elaboração da candidatura ao Subsídio para Pagamento de Propinas e no seu encaminhamento administrativo no seio do MDN.
EMPREGO	<ul style="list-style-type: none">- Ofertas de Emprego - Divulgação de ofertas de emprego do sector público e privado junto dos militares e ex-militares e apoio às entidades empregadoras no seu processo de recrutamento, encaminhando os currículos dos inscritos no CIOFE e acompanhando os respetivos processos de seleção.- Emissão da Declaração de Equiparação - Documento necessário para acesso aos procedimentos concursais comuns que exijam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.

Fonte: Adaptado pelo Autor (CIOFE, 2017)



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Anexo M - Estatísticas do estudo da caracterização dos RV/RC

Tabela 19 – Motivos em que assentou a possibilidade de desistir referenciados pelos militares RV/RC (%)

Motivos em que assentou a possibilidade de desistir	Marinha	Exército	Força Aérea	Global
Por considerar o vencimento baixo	38,6	39,7	38	38,8
Por estar colocado longe de casa	28,6	40,6	29,4	32,9
Por não ser um emprego definitivo	23,3	41,9	30,1	31,8
Por estar a desempenhar funções pouco atrativas	27,6	25,1	26,4	26,4
Por ter de fazer muitos serviços de escala	19,6	31	19,6	23,4
Por não ter perspectivas de ingressar no QP das FA's	27,3	18,5	22,7	22,8
Por incumprimento do Regime de Incentivos por parte do ramo	19,3	23,3	18,4	20,3
Por más condições de trabalho	22,9	25,5	12,3	20,2
Por dificuldades em compatibilizar com a vida familiar	17,3	13,7	17,2	16,1
Por dificuldades em continuar os estudos	11,6	16,9	16	14,8
Por estar a desempenhar funções diferentes da especialidade	16,3	13,7	10,7	13,6
Por ter surgido uma oportunidade de emprego	10,3	12,9	16,3	13,2
Por maus relacionamento com camaradas ou superiores	0,6	16,9	15	10,8
Por não receber formação profissional	0,3	15,6	12,3	9,4
Por outro motivo	7,6	8,9	10,5	9,0
Por estar numa especialidade diferente da que escolheu	0,7	12,6	6,4	6,6
Para se dedicar em exclusivo aos estudos	0,8	6,6	7,1	4,8
Por influência de familiares ou amigos	0,3	4,6	4,6	3,2

Fonte: Adaptado pelo Autor (DGPRM, 2008)

Tabela 20 – Problemas mais relevantes vivenciados pelos militares RV/RC (%)

Problemas mais relevantes vivenciados pelos militares	Marinha	Exército	Força Aérea	Global
Redução de incentivos	8	14,9	14,7	12,5
Faltas de respeito ou abuso de autoridade	7,7	15,3	12,4	11,8
Falta de condições de apoio (alimentação, alojamento...)	15,4	13,4	6,1	11,6
Dificuldades em ingressar nos QP's das Forças Armadas	8,7	2,3	17,3	9,4
Informações incorretas do ramo e criação de falsas expectativas	9,7	8,4	9,8	9,3
Falta de condições de trabalho (instalações, equipamentos...)	9	13,4	5,2	9,2
Baixo salário	7	10,7	9,8	9,2
Falta de valorização profissional	5,4	11,1	10,7	9,1
Deficiências de gestão organizacional do ramo	12,7	9	4	8,6
Inexistência nos Quadro Permanente para Praças	10,7	6,5	7,8	8,3
Colocações longe da residência de origem	5,4	11,1	7,8	8,1
Discriminação sexual	5,7	7,9	5,5	6,4
Desadequação da formação às atividades desenvolvidas	5,7	7,1	5,2	6,0
Pouca formação profissional certificada	2,7	7,1	7,5	5,8
Excesso de serviços de escala	5,4	6,3	4	5,2
Problemas inter-relacionais	4,3	6,7	4,6	5,2
Dificuldades na progressão profissional	8,4	4	2,3	4,9
Falta de tempo para estudar	3,3	5	4,6	4,3

Fonte: Adaptado pelo Autor (DGPRM, 2008)

Tabela 21 – Fatores para melhoria do RV/RC (%)

Fatores para melhoria do RV/RC	Marinha	Exército	Força Aérea	Global
Obter vínculo permanente às Forças Armadas	68,7	48,6	70,4	62,6
Vencimento mais elevado	45,2	43,5	47	45,2
Maior facilidade em continuar estudos	43,5	39,6	41,3	41,5
Permanecer no Regime de Contrato por 20 anos	15,1	42,1	22,8	26,7
Mais facilidade em tirar cursos de formação com certificação	28,1	27,5	24,1	26,6
Colocação próximo da zona de residência	17,3	28,7	17	21,0
Protocolos com empresas para facilitar reinserção profissional	15,8	20,9	23	19,9
Maior valorização social da profissão militar	22,3	14	18,7	18,3
Melhores relações de camaradagem entre os militares	15,7	13,4	9,8	13,0
Mais apoios à família (creches...)	14,6	8,4	13	12,0
Criação de gabinete de orientação profissional	3,2	2,6	3	2,9

Fonte: Adaptado pelo Autor (DGPRM, 2008)



Apêndice A - Entrevistas

A recolha de dados, em formato de entrevistas semiestruturadas dirigidas, foi realizada aproveitando a presença dos representantes dos Ramos na conferência dedicada aos processos de formação nas FFAA que decorreu no IUM em 1 de fevereiro de 2017, posteriormente sancionadas e autorizadas pelos intervenientes.

Foram entrevistados o COM Soares Ribeiro, Diretor de Formação da Marinha, o BGEN Palma de Figueiredo, Diretor de Instrução da Força Aérea e o COR Pardal dos Santos, Subdiretor de Formação do Exército.

Qual o ponto de situação do processo de certificação e reconhecimento da formação no respetivo ramo e quais os objetivos a curto prazo atendendo às diretivas do MDN/SEDN?

MARINHA – COM SOARES RIBEIRO

Efetivamente é uma questão que nos preocupa muito. Nós, no levantamento que fizemos, temos cursos que dão mais equivalências e outros que dão menos. O curso de fuzileiros, por exemplo, é um dos que dá menos naturalmente. Não querendo cair na questão do populismo desta iniciativa, ou seja, não querendo de maneira nenhuma questionar a mesma, existe uma UFCD dos bombeiros que se chama Ordem Unida e Protocolo, por exemplo; assim não faz muito sentido os Fuzileiros inscreverem uma UFCD que se chama Ordem Unida e Protocolo dos Bombeiros. Isto leva-me precisamente à questão que levantei anteriormente: existe a profissão militar, ela é reconhecida, mas não tem conteúdos, não há uma única UFCD. A FAP julgo que é ramo que está a pressionar em primeiro lugar, mas portanto nós também temos a nossa própria identidade, independentemente de queremos garantir algum conforto aqueles que passam à Reserva de Disponibilidade pois é mais uma das formas de os chamar para cá. Do meu ponto de vista há três grandes grupos de UFCD: aquelas que são contidas 100% dentro dos cursos que atualmente damos e que são algumas, não são muitas, não são poucas, são algumas; em termos da convenção STCW na profissão de marítimo há uma série de graus que nós preenchemos só com os nossos cursos, há outros que não, há de ser necessário frequentar outras UFCD para garantir a totalidade do naípe; depois há o segundo grande grupo de UFCD que são aqueles que com poucas alterações aos cursos que fazemos dá para incluir, somar às outras UFCD e depois há o terceiro naípe de UFCD que são nossas em exclusividade e que também queremos ver refletidas no CNQ por motivos óbvios.

Em termos do ponto de situação, ainda agora a Marinha despertou para um caso novo, nós emitimos um certificado há pouco tempo, num dos protocolos de colaboração externa que temos no caso concreto com o grupo Pingo Doce numa formação que damos e chegamos à conclusão que as pessoas que já têm as UFCD quando vão repeti-las não aparecem no certificado. O que é estranho, pois queremos garantir que a formação que damos é certificada, sem resposta plausível por parte da entidade responsável. A nossa inserção na plataforma está perfeitamente compreendida e em curso, estamos a iniciar, na infância no estado da arte, na colocação dos diversos militares na plataforma SIGO agregados às respetivas UFCD que são do seu curso, mas até julho deste ano, contamos ter os dois grandes lotes de UFCD (aqueles que estão a 100% e os que com pequenas alterações ficam a 100%) já incluídos na plataforma e os militares com as respetivas UFCD garantidas. No que respeita ao reconhecimento pelo MDN, efetivamente nós já conseguimos interagir com o sistema, significa que já somos reconhecidos pelo sistema, teoricamente não seria necessário mais nada. Assim como não seria necessário a marca APCER que fomos buscar para reconhecer a gestão do sistema. É mais uma marca que temos e que o MDN pretende que dentro de três anos a marca abarque a totalidade dos sistemas de formação profissional das FFAA tanto ao nível dos conteúdos, como das escolas, como das pessoas.

FORÇA AÉREA – BGEN PALMA DE FIGUEIREDO

A formação da Força Aérea praticamente toda ela é certificada, nós não estamos presos é ao CNQ, nós temos “n” agências certificadoras ou entidades certificadoras que certificam as nossas valências. Não nos prendemos a uma coisa só, porque senão não conseguíamos desenvolver e ter exatamente aquilo que queremos e aquilo que necessitamos a nossa ação é muito específica. Começamos pela atividade aeronáutica, a EASA que é a entidade a nível europeu certificadora de toda a atividade aeronáutica desde as certificações das próprias aeronaves até à certificação de todo o pessoal que trabalha em aeronáutica, a maneira que nós conseguimos de colmatar isso foi a criação de uma escola que nos deu autonomia para que o nosso pessoal



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

possa levar um certificado e passar diretamente pelo ANAC para ter uma carta profissional e toda esta formação de todas as especialidades aeronáuticas não depende do CNQ é certificada por outra entidade e estamos a falar de entidade a nível internacional, neste caso europeu. Assim esta formação acaba por ser reconhecida e certificada, apesar de não ter nada a ver com UFCD e não nos interessa que tenha, porque se tiver quer dizer que estamos noutra situação pior. De qualquer maneira toda a nossa formação já apresentamos para ser inserida no CNQ, não foi porque estamos num dilema pois eles dizem que temos que ir buscar aquilo que lá está para dar aos nossos, mas isso não nos interessa pois temos especificidades muito grandes e daí estarmos a recorrer a outras entidades certificadores, por exemplo a polícia aérea com a PSP que dá uma certificação aos nossos PA essencialmente como Vigilantes pelo que estamos a tentar que aquando eles saem terem já essa certificação que não tem qualquer problema mas não nos cingimos só a uma coisa. Toda a nossa formação está em condições de ser certificada, entregámos todos os pedidos de créditos de toda a formação, não foi analisada ainda, pois haverá uma legislação nova para creditação de créditos que está a ser alterada, mas ainda não foi publicada. Na anterior o pessoal tinha créditos para ter um determinado nível, neste momento os créditos vão ser um pouco canalizados em termos de pipelines, um crédito numa área pode dar para ter formação noutra área e isto ainda não está definido por isso eles ainda não avançaram com as nossas propostas para isto. Mas neste momento o nosso objetivo é que toda a formação seja o máximo certificada, senão conseguirmos o máximo e ter uma certificação logo equivalente, é ter o máximo de créditos e que com um pouco mais os nossos militares consigam ter logo uma carta profissional ou algo assim.

EXÉRCITO – COR PARDAL DOS SANTOS

O Exército ministra formação para satisfazer as necessidades da sua componente operacional e da sua estrutura de base, procurando certificar o máximo possível como formação tipificada no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ).

No processo de elaboração dos referenciais de curso são feitos alguns ajustes aos conteúdos e duração dos módulos formativos para os transformar em Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) certificadas, a fim de valorizar os nossos militares. Não são inseridas UFCD nos programas de formação só pelo facto de serem formação tipificada.

As UFCD devem habilitar os formandos com as competências definidas nos perfis profissionais, não dar origem a uma duplicação de matérias, nem aumentar excessivamente o tempo de formação.

Ainda estamos a trabalhar para certificar toda a formação. Os módulos que não puderem ser certificados como formação tipificada, são organizados para serem certificados como formação não tipificada no CNQ, designada na plataforma SIGO como Outra Formação Profissional, e averbados na caderneta individual de competências dos formandos. Esta formação poderá ser útil na carreira profissional do indivíduo, por exemplo no âmbito do Programa QUALIFICA.

O Exército começou a utilizar a plataforma SIGO em 2015, tendo nesse ano emitido 1992 certificados, dos quais 1852 de formação tipificada no CNQ. Em 2016, foram emitidos 3486 certificados, dos quais 3056 de formação tipificada no CNQ. Está a ser desenvolvido um esforço de elaboração dos referenciais de toda a formação, bem como de análise dos programas de formação existentes, para certificar toda a formação, como tipificada ou não tipificada no CNQ.

O objetivo é ter todos os militares com as competências adquiridas registadas na sua documentação individual, para que, na fase final do serviço efetivo em RV/RC ou após o mesmo, se possam dirigir a um Centro QUALIFICA, sendo portadores da documentação necessária e suficiente, a fim de completarem a sua formação escolar e/ou profissional ou seguir outro percurso profissional.

Até que ponto estão a ser criadas condições para ministrar formação que não é considerada essencial para as necessidades das FFAA, mas destinada a habilitar os militares com formação certificada de âmbito civil?

MARINHA – COM SOARES RIBEIRO

Questão muito atual e estabelece com 50 horas por ano. A tentativa para marinha é o problema do embarque: ou é formação a distância ou temos muita dificuldade em garantir seja que mínimo for. 50 horas assim de repente são dez dias, são duas semanas de formação, poderão ser no contínuo ou não, mas seja como for, o facto de estarmos agarrados a 50 horas, ou 100 ou 35 por ano para nós interessa-nos pouco, preferíamos que fosse o somatório dos seis anos quando fosse possível ao longo do contrato. Estamos a



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

caminhar nesse sentido também nos pequenos ajustes, ainda não avançamos com a criação de UFCD que sejam totalmente desnecessárias ao desempenho da condição militar, agora aquilo que é facto é que naquelas que são necessários pequenos ajustes já começamos a trabalhar nisso no sentido de dar mais UFCD. Quanto ao 12º ano isso é um problema premente, enquanto a marinha tinha o CNED nos seus últimos anos de vida, este já funcionava mais para fora do que para dentro da marinha, porque quando embarcam o pessoal tem mais dificuldade, aquilo abana, o pessoal enjoa, tem mais do que fazer, o output interno já era bastante inferior relativamente ao output externo, aliás no ultimo ano graduaram-se 3 militares com o 12º ano. No entanto isso é uma obrigação das FFAA não há dúvida nenhuma, vamos ter de garantir essa capacidade que neste momento ainda está residente na ETNA e que a mantemos, mas terá de ser num sistema *b-learning* pois não vejo outra forma e teremos de a garantir pois está previsto na lei.

FORÇA AÉREA – BGEN PALMA DE FIGUEIREDO

Em relação à Força Aérea estamos um pouco mais adiantados, a nossa formação normalmente dá uma qualificação profissional especialmente nas áreas aeronáuticas e daí não estamos preocupados só com uma entidade para nos dar certificação nós vamos buscar a certificação aonde ela estiver, logo conseguimos ter mais certificação ainda dentro do quadro do que nos é necessário a nós. Poderemos ter de vir a sair deste quadro dar mais certificação que aquela que é indispensável para a função militar, mas isso vai ter de ser alvo de decisão. Também o nível 4, neste momento nós estamos a apontar, em estudos do grupo de trabalho que foi formado foi uma boa surpresa pois não se exigiu que os cursos que nós damos fossem de nível 4, nós temos é de criar as condições até ao fim do contrato para quem quiser ter nível 4, pois não nos podemos obrigar que o curso de formação, que é eliminatório além disso cuja taxa de atrição iria subir no exponencial, seja nível 4, pois temos dificuldade de recrutamento e esta dificuldade ainda seria mais exacerbada. Nós temos as condições as pessoas aproveitam se quiserem e na força aérea, mais ou menos, isso têm acontecido. Nós temos vários protocolos com o IIEFP para dar formação nas unidades, vários cursos e tipos formação, os formadores vão às unidades, forma-se uma turma e dá-se a formação, isto está um pouco implementado durante a carreira. Agora aproveita quem quer, não são obrigados. O facto de não sermos obrigados a ter os cursos com nível 4 criou uma certa almofada confortável para não sermos obrigados a darmos mais do que necessário. Por exemplo o curso de condutores que é de três meses e que passaria para dois anos que é incomportável e isto já nos salvaguarda.

EXÉRCITO – COR PARDAL DOS SANTOS

Neste âmbito existem algumas iniciativas dirigidas às praças dos Regimes de Voluntariado e Contrato (RV/RC) e, a curto prazo, o Exército terá também de ter em consideração os militares que aderirem ao Regime de Contrato de Duração Prolongada (RCDP), o qual está em fase de estudo e terá implicações, pois está estabelecido que o militar deve aumentar as suas qualificações ao longo do tempo de contrato.

Devemos ainda ter em consideração que, a maior parte das praças incorporadas no Exército está habilitada com o 9.º ano de escolaridade. Um número muito significativo de pessoal da faixa dos 18 aos 25 com esse nível de habilitações apresenta dificuldades de aprendizagem e níveis altos de insucesso escolar, o que dificulta significativamente o processo formativo.

O Exército estabeleceu um protocolo com o Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga, Rio de Meão, através do RE3, para satisfazer as suas necessidades e habilitar os militares com formação certificada das seguintes profissões: Eletricista de Construção, Canalizador, Operador de Equipamento Pesado de Engenharia e Carpinteiro de Limpos.

Em 2015, foi também estabelecido um protocolo com o Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Sul (CENFIC), Prior Velho, para a formação de Canalizadores e Pedreiros. Os dois primeiros cursos no CENFIC (um de cada) decorreram em 2015-2016, ficando os militares apresentados no Regimento de Transportes. É de referir que, foi difícil arranjar voluntários, alguns militares foram nomeados, houve um número significativo de faltas no decorrer da formação, bem como algumas faltas de aproveitamento, obrigando a uma ligação e controlo permanentes para acompanhamento dos desempenhos e aplicação de medidas corretivas. Os que se empenharam e dedicaram conseguiram obter bons resultados e ficar com uma “ferramenta” para quando voltarem para a vida civil, mas infelizmente houve alguns que apresentaram vários tipos de problemas dificultando a ação dos formadores e não atingiram os objetivos estabelecidos.



Apêndice B - Exposição do Diretor-Geral da DGRDN

A recolha de dados, institucionais, no que respeita à Formação Profissional por parte da entidade que está a tutelar os trabalhos com os Ramos, neste caso a DGRDN, foi efetuada no âmbito da conferência dedicada às políticas de Recursos Humanos para as Forças Armadas que decorreu no IUM em 1 de fevereiro de 2017.

A mesma foi exposta pelo Dr. Alberto Coelho, Diretor-Geral da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional do Ministério da Defesa Nacional e que se transcreve infra.

Formação Profissional nas FFAA
<p>É a formação profissional, seja através do reconhecimento da qualidade das entidades formadoras que a promovem ou pela certificação da atividade formativa e consequentemente dos militares que a frequentam, que contribui para a capacidade contínua de atrair, selecionar, formar, reter e potenciar a empregabilidade dos militares que se encontram em RV/RC.</p> <p>Atualmente cerca dos 13000 militares recebem formação profissional todos os anos nas FFAA, o que faz da Defesa Nacional uma das maiores entidades formadoras nacionais com mais de 30000 potenciais formando, contudo quando comparamos com as das entidades formadoras do âmbito civil, verificamos que a taxa de certificação da formação é baixa estando apenas a média em 19%. Por outro lado, verificamos que mais de 50% dos militares em RV/RC possuem habilitações académicas inferiores ao ensino secundário. Grande parte dos militares sai com o mesmo nível de qualificações com que ingressou nas fileiras e com uma baixa taxa de certificação das ações ou módulo de formação que frequentou durante o período de contrato. Neste contexto e face a este cenário, a defesa nacional tem encetado esforços no sentido de criar sinergias que permitam às FFAA conceder formação certificada aos seus militares RV/RC sem desvirtuar a sua missão fundamental como forma de aumentar as suas qualificações e de potenciar a sua integração no mercado de trabalho. Assim compete à Defesa Nacional assumir este papel essencial tendente ao cumprimento dos desígnios plasmados na estratégia dos programas Europa 2020 e Portugal 2020 para a Formação Profissional, nomeadamente no que concerne a potenciar a mobilidade e a aprendizagem ao longo da vida, melhorar a qualidade e a eficácia da integração da formação, promover a igualdade, a coesão social, a cidadania ativa, aumentar a criatividade e a inovação, incluindo o empreendedorismo em todos os níveis de educação e formação.</p> <p>A Defesa Nacional deve também diminuir a percentagem de militares RV/RC que não detêm a escolaridade mínima obrigatória, sendo que esta situação é a mais premente. Isto pode ser conseguido, por exemplo, através do investimento em percursos de dupla certificação, profissional e académica, de nível 4, ou através da implementação do processo de RVCC. De modo a aumentar a atratividade dos militares às FFAA, importa, para além dos aspetos já mencionados, que sejam certificadas as competências destes militares de modo a garantir um percurso formativo qualificante que aumente o valor e a atratividade do serviço militar e a consequente satisfação dos militares configurando as FFAA como uma experiência potenciadora e valorizada pela sociedade civil de acordo com as competências adquiridas. Face a este programa e panorama, e de modo a potenciar o processo de formação profissional nas FFAA a Defesa Nacional constituiu um Grupo de Trabalho no âmbito da reforma da formação profissional cujo propósito passa pela concretização dos objetivos estratégicos definidos pelo SEDN e estruturados de acordo com 5 eixos de intervenção:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Certificação da formação➤ Promover o aumento da certificação militar de modo a atingir em 2019 pelo menos 65 % do pessoal com ensino secundário➤ Criar um referencial mínimo nas FFAA em articulação com o SNQ➤ Criar a bolsa de formadores➤ Assegurar a certificação das entidades formadoras das FFAA➤ Implementar um modelo pedagógico adequados às FFAA➤ Implementar um sistema de gestão da qualidade da formação do âmbito da Defesa Nacional até 2019



Apenso A - Glossário

Aptidão – A capacidade de aplicar o conhecimento e utilizar os recursos adquiridos para concluir tarefas e solucionar problemas. Pode ser cognitiva (utilização de pensamento lógico, intuitivo e criativo) e prática (implicando destreza manual e o recurso a métodos, materiais, ferramentas e instrumentos) (MTSS, 2009).

Aprendizagem – O processo que se desenvolve ao longo da vida mediante o qual se adquirem conhecimentos, aptidões e atitudes, no âmbito do sistema educativo, de formação e dos contextos profissional e pessoal (MTSS, 2017).

Atitude – A capacidade para desenvolver tarefas e resolver problemas de maior ou menor grau de complexidade e com diferentes graus de autonomia e responsabilidade (MTSS, 2009).

Catálogo Nacional de Qualificações – Instrumento dinâmico, de gestão estratégica das qualificações de nível não superior, essenciais para a competitividade e modernização das empresas e do tecido produtivo e para o desenvolvimento pessoal e social do indivíduo. O Catálogo Nacional de Qualificações integra as qualificações baseadas em competências e resultados de aprendizagem, identificando para cada uma os respetivos referenciais de competências, de formação, bem como o nível de qualificação de acordo com o Quadro Nacional de Qualificações (MTSS, 2017).

Competência – A capacidade reconhecida para mobilizar os conhecimentos, as aptidões e as atitudes em contextos de trabalho, de desenvolvimento profissional, de educação e de desenvolvimento pessoal (MTSS, 2017).

Conhecimento – O acervo de factos, princípios, teorias e práticas relacionados com um domínio de estudos ou de atividade profissional (MTSS, 2009).

Crédito de aprendizagem – O conjunto de resultados de aprendizagem que foram avaliados e que podem ser acumulados para obter uma qualificação ou ser transferidos para outros programas de aprendizagem ou qualificações (MTSS, 2017).

Dupla certificação – O reconhecimento de competências para exercer uma ou mais atividades profissionais e de uma habilitação escolar, através de um diploma (MTSS, 2017).

ECVET – É um quadro técnico comum que visa a transferência, o reconhecimento e a acumulação de resultados de aprendizagem, num contexto de mobilidade, para efeitos de obtenção de uma qualificação. (Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais / *European Credit system for Vocational Education and Training*) (ANQEP, 2017).



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Formação profissional – A formação com objetivo de dotar o indivíduo de competências com vista ao exercício de uma ou mais atividades profissionais (MTSS, 2017).

Entidade formadora certificada – A entidade com personalidade jurídica, dotada de recursos e capacidade técnica e organizativa para desenvolver processos associados à formação, objeto de avaliação e reconhecimento oficiais de acordo com o referencial de qualidade estabelecido para o efeito (MTSS, 2017).

Formação certificada – A formação desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes (MTSS, 2017).

Formação contínua – A atividade de educação e formação empreendida após a saída do sistema de ensino ou após o ingresso no mercado de trabalho, que permita ao indivíduo aprofundar competências profissionais e relacionais, tendo em vista o exercício de uma ou mais atividades profissionais, uma melhor adaptação às mutações tecnológicas e organizacionais e o reforço da sua empregabilidade (MTSS, 2017).

Formação contínua certificada – a formação contínua desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho (Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro) (MTSS, 2017).

Formação contínua de dupla certificação – A formação contínua desenvolvida através da frequência de quaisquer unidades de formação de curta duração integradas no CNQ e desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes (MTSS, 2017).

Formação inicial – A atividade de educação e formação certificada que visa a aquisição de saberes, competências e capacidades indispensáveis para poder iniciar o exercício qualificado de uma ou mais atividades profissionais (MTSS, 2017).

Formação inicial de dupla certificação – A formação inicial integrada no CNQ e desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes (MTSS, 2017).

Modalidade de formação – A organização da formação definida em função de características específicas, nomeadamente objetivos, destinatários, estrutura curricular, metodologia e duração (MTSS, 2017).

Perfil profissional – O conjunto de atividades associadas às qualificações, bem como os conhecimentos, aptidões e atitudes necessários para exercer essas atividades (MTSS, 2017).



Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?

Pontos de crédito – A expressão numérica do peso global dos resultados de aprendizagem associados a uma qualificação e do peso específico de cada unidade de qualificação (MTSS, 2017).

Qualificação – O resultado formal de um processo de avaliação e validação comprovado por um órgão competente, reconhecendo que um indivíduo adquiriu competências, em conformidade com os referenciais estabelecidos (MTSS, 2017).

Reconhecimento, validação e certificação de competências – O processo que permite a indivíduo com, pelo menos, 18 anos de idade o reconhecimento, a validação e a certificação de competências adquiridas e desenvolvidas ao longo da vida (MTSS, 2017).

Referencial de competências – O conjunto de competências exigidas para a obtenção de uma qualificação (MTSS, 2017).

Referencial de formação – O conjunto da informação que define os conteúdos e outros elementos relevantes para o desenvolvimento da formação, devendo adequar-se ao referencial de competências definido para a respetiva qualificação (MTSS, 2017).

Resultados da aprendizagem – O enunciado do que um aprendente conhece, compreende e é capaz de fazer aquando da conclusão de um processo de aprendizagem, descrito em termos de conhecimentos, aptidões e atitudes (MTSS, 2017).

Unidade de competência – A combinatória coerente de resultados de aprendizagem, passível de avaliação e validação autónoma (MTSS, 2017).

Unidade de formação de curta duração – A unidade de aprendizagem, passível de certificação autónoma e de integração em um ou mais percursos formativos referidos no CNQ, permitindo o desenvolvimento de competências certificadas (MTSS, 2017).

Unidade de qualificação – A unidade de formação de curta duração e a unidade de competência que integram uma qualificação (MTSS, 2017).